**ЛЕКЦИИ**

# ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ ТРУДА

## Тема 1. Предмет и методы экономической теории труда

Экономика труда традиционно рассматривалась, как конкретно-экономическая дисциплина, под предметом которой понимались организация трудовой деятельности, проблемы оплаты, нормирования, условий и производительности труда, планирование труда и анализ трудовых показателей.

Предметом экономики труда всегда являлся труд как целесообразная деятельность человека, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства.

Труд является основой существования человека, определяет его место в обществе, служит формой самовыражения, поэтому труд должен быть организован так, чтобы адекватно отражать особенности человека и обеспечивать соответствующее соразмерное вознаграждение.

В понятии «труд» можно выделить два основных аспекта: содержание и мотивы. Первый - это усилия человека по преобразованию ресурсов природы, второй - силы, побуждающие человека трудиться. Отсюда вытекает следующее определение труда:

*Труд - это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком, либо по принуждению (административному или экономическому), либо по внутреннему убеждению, либо по тому и другому.*

Особенности *труда как объекта исследования и изучения* состоят в том, что труд рассматривается с нескольких позиций:

во-первых, труд - это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, она должна быть эффективна, рациональна, экономично организована;

во-вторых, труд является основным условием жизнедеятельности не только отдельного индивида, но и общества в целом;

в-третьих, труд не может рассматриваться как товар, т.к. товаром является не он сам, а услуга труда; и, наконец, в процессе труда формируется система трудовых отношений, являющаяся основой общественных отношений на уровне народного хозяйства, региона, фирмы и отдельного индивида.

Объектом систематических научных исследований трудовая деятельность человека стала со второй половины 19 века. Их начал американский инженер Ф. У. Тейлор. Первоначально цель исследования состояла в поиске методов рационального выполнения производственных операций. Возникло научное направление, которое получило название "научная организация труда" (НОТ). В последствие оно неоднократно подвергалось критике.

Формирование научных основ экономики труда в России началось в 20-е годы двадцатого века. С 1934 года Россия является членом Международной организации труда, членство в которой оказало очень сильное воздействие на экономику труда. В МОТ оттачивался понятийный и категориальный аппарат сферы труда, вырабатывались международные трудовые нормы, осуществлялась научная разработка и реализация программ для стран мирового сообщества. Долгое время основным направлением развития экономики труда были идеи НОТ, позднее, в 50-е, 60-е годы получили развитие исследования, посвященные проблемам формирования, распределения и использования рабочей силы, ее планирования в масштабах предприятия и всего общества.

Объективно это обусловлено тем, что рациональное использование человеческих ресурсов предполагает достижение двух взаимосвязанных целей:

повышение эффективности производства;

создание благоприятных условий труда и развитие способностей человека в процессе трудовой деятельности.

Экономика труда развивалась и развивается как неразрывная часть всей системы экономических наук, в то же время в своих исследования экономика труда опиралась на исследования и выводы таких наук, как физиология и психология труда, эргономика, отрасли медицины, занимающиеся профессиональными заболеваниями, социология, трудовое право, эстетика труда и т.д.

Формирование наук о труде и персонале происходило как на основе эмпирических данных, так и в результате использования достижений экономической теории, математики, статистики, физиологии и психологии человека, социологии, права, технологии и организации производства. С 70-х годов можно отметить усиление этического аспекта. Технократический подход, где основное внимание уделялось методам повышения производительности физического труда, сменился гуманистическим, усилилось внимание к личности каждого сотрудника и условиям для проявления его творческих способностей в процессе трудовой деятельности.

В настоящее время в науках о труде и персонале сформировались следующие основные проблемы, направления и разделы:

• *Производительность труда.* На основе теории производительности формируются критерии оценки деятельности людей и хозяйственных систем. Центральное место занимает сопоставление затрат и результатов труда.

• *Человеческий капитал,* определяемый совокупностью качеств человека (здоровье, образование, профессионализм и др.), влияющих на результаты его деятельности и соответствующие доходы.

• *Условия труда,* определяемые параметрами производственной среды, важнейшей характеристикой условий труда является безопасность деятельности человека. При улучшении условий труда растет производительность, но это требует соответствующих затрат, возникает проблема оптимизации условий труда с учетом взаимосвязи социальных и экономических факторов.

• *Проектирование трудовых процессов,* заключающееся в выборе наилучших способов выполнения работ, распределении их общего объема между исполнителями, проектировании рабочих мест, систем обеспечения материалами, инструментом, энергией, другими ресурсами.

• *Нормирование труда,* состоящее в установлении объективно необходимых затрат и результатов труда по элементам производственного процесса.

• *Планирование численности персонала,* включающее определение результатов деятельности предприятия в зависимости от численности сотрудников. Определение источников привлечения персонала, динамики персонала на предприятии с учетом предполагаемых изменений в продукции и технологии.

• *Отбор, обучение и аттестация,* которые направлены на повышение качества персонала.

• *Мотивация,* представляющая собой процесс побуждения человека к плодотворной деятельности, исходя из его потребностей и целей предприятия. Согласование интересов сотрудников и предприятия осуществляется в соответствии с характеристиками персонала и производственными ситуациями.

• *Формирование доходов и оплата труда.* Рассматриваются источники доходов, причины их дифференциации, факторы, определяющие структуру и уровень заработной платы, формы и системы оплаты труда.

• *Взаимоотношения в трудовых коллективах.* Исследование проблем обеспечения конструктивного сотрудничества индивидуумов и социальных групп в процессе трудовой деятельности.

• *Рынки труда и управление занятостью*. Анализ рынка труда и факторов, определяющих занятость населения, политика предприятия в области занятости, систем обучения безработных новым профессиям, социальная защита малообеспеченных слоев населения.

• *Маркетинг персонала,* исследующий действия предприятия по обеспечению человеческими ресурсами, в том числе политику предприятия на рынке труда.

• *Контроллинг персонала* - регулирование деятельности предприятия в области персонала на основе решения комплекса задач планирования, учета и контроля.

• *Организация управления персоналом,* изучающая формы, методы и процедуры, обеспечивающие результативную работу службы персонала предприятия.

На основе рассмотренных проблем и разделов наук о труде и персонале можно дать характеристику предметов этих наук.

Физиология труда изучает воздействие трудовых процессов на физиологические характеристики человека, выводы используют при разработке режимов труда и отдыха, проектировании рабочих мест, совершенствовании условий труда и его нормировании.

Психология труда изучает психологические характеристики человека в процессе трудовой деятельности, результаты используются при профотборе, организации коллективной работы, управлении в конфликтных ситуациях, разработке систем мотивации.

Эргономика является научной основой проектирования человеко-машинных систем, в том числе станков, пультов управления, транспортных средств.

Наука о безопасности труда исследует весь комплекс проблем, связанных с обеспечение безопасной трудовой деятельности.

Социология труда исследует взаимоотношения людей в производственных коллективах.

Трудовое право анализирует комплекс юридических аспектов труда и управления, что особенно важно при найме и увольнении, разработке систем поощрения и наказаний, решении имущественных проблем, управлении социальными конфликтами.

Наука об организации труда служит теоретической основой проектирования трудовых процессов и рабочих мест.

Нормирование труда как наука исследует принципы и методы установления затрат труда, его результатов, соотношений между численностью персонала различных групп и количеством единиц оборудования.

Взаимосвязь экономики и труда с техническими, экономическими, биологическими, социальными, правовыми и др. науками объективно обусловлена многоаспектностью проблем труда. Экономика труда изучает проблемы производительности и эффективности труда, человеческого капитала, трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, доходов и заработной платы, планирования численности персонала предприятия.

## Тема 2. Рынок труда и занятость населения

Воздействуя на окружающую природную среду в процессе трудовой деятельности, изменяя и приспосабливая ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Главной производительной силой общества является человеческий ресурс. Поэтому процветает то общество, которое создало условия для лучшего использования, воспроизводства и обогащения данного ресурса.

Под трудовыми ресурсами понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных законодательных актов. Они (границы и состав) менялись в разные периоды развития нашей страны.

Так, в период с 1929 года по 1933 год в нашей стране нижняя граница трудоспособного возраста была установлена в 14 лет. К концу второй пятилетки ( к 1937 г .) нижняя граница была повышена до 15 лет. В годы Великой Отечественной войны эта граница вновь опустилась до 14 лет. В настоящее время, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации - 16 лет. При условии получения образования трудовой договор можно заключать с 15 лет.

Для уяснения понятия <трудовые ресурсы> необходимо знать следующее. Во-первых, в зависимости от возраста все население может быть разделено на три неравные части:

лица моложе трудоспособного возраста (в настоящее время - от рождения до 16 лет включительно);

лица в трудоспособном (рабочем) возрасте: в России женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет включительно:

лица старше трудоспособного, т.е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости: в России женщины - с 55, мужчины - с 60 лет.

Во-вторых, в зависимости от способности к труду различают лица трудоспособные и нетрудоспособные. Иначе говоря, могут быть нетрудоспособные лица в трудоспособном возрасте, например инвалиды 1-й и 2-й групп допенсионного возраста, и трудоспособные лица в нетрудоспособном возрасте, например работающие подростки и работающие пенсионеры по старости.

Исходя из сказанного, к трудовым ресурсам в России относят:

а) население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1-й и 2-й групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсию по старости на льготных условиях (женщины, родившие 5 и более детей и воспитавшие их до восьми лет; матери инвалидов с детства, воспитавшие их также до восьми лет, - по достижении 50 лет и некоторые другие категории, а также лица, вышедшие на пенсию раньше в связи с тяжелыми и вредными условиями труда: женщины в возрасте 45-54 лет, мужчины - 50-59 лет и т.д.);

б) работающих лиц пенсионного возраста;

в) работающих подростков в возрасте до 16 лет.

Российским законодательством допускается прием на работу в свободное от учебы время 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 выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения (в рамках неполного рабочего времени). Численность трудовых ресурсов может изменяться (увеличиваться или уменьшаться) за счет естественного прироста или убыли, соответственно, населения в трудоспособном возрасте, изменения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности.

Динамика трудовых ресурсов и масштабы ее развития определяются численностью населения и его возрастной структурой. Изменения численности и возрастной структуры населения России в разные годы (по данным Госкомстата России) показаны в таблице 1.

Как видно из таблицы , с 1999 по 2002 год включительно прослеживается тенденция сокращения доли населения моложе трудоспособного возраста. К началу 21 века в России наблюдается заметное сокращение общей численности населения и доли населения в дорабочем возрасте, стабилизация доли населения в пенсионном возрасте, возрастание доли населения в рабочем возрасте, т.е. наблюдается старение населения, что в более далекой перспективе приведет к сокращению численности населения в трудоспособном возрасте.

Экономически активное население, или рабочую силу, по методологии МОТ, представляет часть населения, обеспечивающая предложение своего труда для производства товаров и оказания разнообразных услуг. Количественно эта группа

населения складывается из численности занятых и безработных, под которыми понимаются строго определенные группы людей.

К занятым относятся:

а) выполняющие работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу;

б) временно отсутствующие на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовок или других подобных причин;

в) выполняющие работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относят лиц в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

а) не имели работы и заработка;

б) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;

в) занимались самостоятельно поиском работы;

г) были готовы приступить к работе.

Уровень экономической активности рассчитывается по формуле:

У э.а.н. = d э.а.н ./ Ч н.,

где У э.а.н. - уровень экономической активности населения;

d э.а.н. - доля в общей численности экономически активного населения;

Ч н., - общая численность населения.

Экономически неактивное население - это та часть населения, которая не входит в состав ресурсов для труда. К ней относятся:

а) учащиеся, студенты, служащие, курсанты, обручающиеся в дневных учебных заведениях;

б) лица, получающие пенсию по старости, на льготных условиях и по инвалидности;

в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;

г) отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать;

д) другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Сравнение категорий <трудовые ресурсы> и <экономически активное население> показывает, что они не тождественны. В условиях рыночных отношений, предполагающих свободу и добровольность в выборе занятия и вида трудовой деятельности, реальное значение для экономики имеет численность экономически активного населения - рабочей силы - как фактора, образующего рынок труда.

Тесно связана с понятием <трудовые ресурсы> категория <трудовой потенциал>, но в отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности. *Трудовой потенциал* - это совокупность всех трудовых возможностей, как отдельного человека, так и различных групп работников в целом. Количественно трудовой потенциал определяется как произведение численности трудовых ресурсов и времени, которое может отработать один работник в течение года. Качественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие.

Исходной базой для определения количественных характеристик трудовых ресурсов страны, регионов, любого населенного пункта является фактическая численность населения соответствующих территорий, численность эта определяется на основе переписи населения, а в промежутках - путем расчета численности и состава населения по данным переписи и регистрации рождений, смертей, прибытий и выбытий. Изменения численности связаны с демографической ситуацией в стране и в отдельных регионах, с динамикой различных половозрастных изменений, уровней рождаемости и смертности, количеством заключающихся браков и разводов, составом семей, средним числом детей в семье, другими показателями. В России в последнее время наблюдается ухудшение

демографической ситуации, поэтому политика государства должна быть направлена на преодоление отрицательных тенденций в процессе воспроизводства населения, на стимулирование рождаемости, снижение заболеваемости, смертности, упрочение семьи. Кроме того, на численность населения оказывают влияние и миграционные процессы.

Изменения в составе населения вызывают изменения в *количественном* и *качественном*составе трудовых ресурсов. *Количественные* показатели включают данные о численности и составе трудовых ресурсов по полу, возрасту, месту проживания (в городах или сельской местности). *Качественные* - образовательный уровень, профессионально-квалификационную структуру и другие характеристики трудовых ресурсов.

Показатели численности трудовых ресурсов определяются по состоянию на конкретный момент времени для определенной административно-территориальной единицы (района, области, края, республики) и в виде средних показателей (среднеквартальных, среднегодовых).

Расчет численности трудовых ресурсов основывается на определении (на основе половозрастных данных переписи населения) численности населения трудоспособного возраста. Из которой вычитается количество лиц того же возраста, считающиеся нетрудоспособными (инвалиды первой и второй групп), и неработающих лиц льготных пенсионных возрастов. К полученному показателю прибавляется число работающего населения возраста выше и ниже границы, установленной государством.

Средняя численность населения определяется по формулам:

Чср = (Чн+Чк)\ 2 или Чср = ((Ч1+Ч N )\ 2 + Ч2 + ...+ Ч N -1) \ ( N -1), где

Чн, Чк - численность населения на начало и конец периода,

Ч1...Ч N - средняя численность населения в определенном году из ряда лет, включенных в период, по которому исчисляется средняя величина.

Прирост населения определяется числом родившихся (Р), умерших (У), а также механическим движением (миграцией) населения - числом прибывших (П) и выбывших (В). Общий прирост равен

Ч= (Р - У) + (П - В), где

(Р - У) - естественный прирост (убыль) населения,

(П - В) - механический прирост.

Трудовые ресурсы характеризуются показателями половозрастной структуры. При изучении трудовых ресурсов принято выделять четыре основные возрастные группы:

молодежь 16 -29 лет;

лица 30 -49 лет,

граждане предпенсионного возраста (мужчины - 50 -59 лет, женщины - 50-54 лет);

лица пенсионного возраста, занятые в народном хозяйстве.

Различные группы характеризуются различной степенью трудовой активности, так в первой возрастной группе большая часть молодежи занята обучением, получением профессии, военной службой. Наиболее высокая трудовая активность у второй группы. У лиц старше 50 лет трудовая активность постепенно снижается; трудовая деятельность лиц пенсионного возраста остается относительно активной лишь в течение 5-7 лет после получения пенсии.

Динамику трудовых ресурсов отражают с помощью коэффициентов:

1) нагрузки населения трудоспособного возраста

К = 1000*Чн \ Чт = 1000 * (Чср - Чт) \ Чт, где

ЧН - численность населения за границами трудоспособного возраста,

ЧТ - численность населения в трудоспособном возрасте,

ЧСР - средняя численность населения;

• трудоспособности всего населения

КТ = 1000*ЧТТ \ ЧСР, где

ЧТТ - численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;

• трудоспособности населения трудоспособного возраста
КТТ = 1000*ЧТТ \ ЧТ;

• занятости всего населения
КЗ = 1000*ЧЗ \ ЧСР, где

ЧЗ - численность занятого населения;

• занятости населения трудоспособного возраста
КЗТ = 1000*ЧЗТ \ ЧТ, где

ЧЗТ - численность занятого населения в трудоспособном возрасте;

• занятости трудоспособного населения в трудоспособном возрасте
КЗТТ = 1000*ЧЗТ \ ЧТТ.

Абсолютные и относительные показатели состава населения и трудовых ресурсов используются при анализе рынка труда, составлении балансов и балансовых расчетов трудообеспечения различных сфер производства. Качественной характеристикой трудовых ресурсов выступает структура по уровню образования и профессионально-квалификационному составу. Группировка трудовых ресурсов по уровню образования, профессиям, квалификации и исчисляемые на ее основе абсолютные и относительные показатели используются для перспективного планирования развития экономики, определения потребности в рабочих местах, распределения трудовых ресурсов по сферам деятельности, совершенствования методов и форм подготовки кадров в соответствии с требованиями НТП и в других целях.

Процесс воспроизводства ресурсов труда включает фазы формирования, распределения и использования трудовых ресурсов.

*Фаза распределения и перераспределения* состоит в первичном распределении ресурсов по видам работ, роду деятельности, предприятиям, организациям, районам, регионам страны. Эту фазу в рыночной экономике обеспечивает функционирование рынка труда. В соответствии со спросом и предложением на рынке труда осуществляется и перераспределение трудовых ресурсов.

*Фаза использования рабочей силы* включает трудовую деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется способность людей к труду и осуществляется обеспечение занятости трудоспособного населения.

Общее движение трудовых ресурсов определяется объективными социальными, демографическими и экономическими условиями. Оно включает: естественное, социальное, территориальное, отраслевое, профессиональное и квалификационное движение. Все виды взаимосвязаны и часто совпадают во времени и пространстве.

*Естественное движение* трудовых ресурсов характеризуется вступлением людей в трудоспособный возраст и выбытием из него вследствие естественного старения или инвалидности.

*Социальное* - выражает процесс изменения социального положения граждан на основе перехода из контингента сельских жителей в городские, из групп, преимущественно занятых физическим трудом, - в группы работником умственного труда.

*Территориальное* движение означает и смену приложения места труда и перемену места жительства (в форме организованного набора на отдельные предприятия или регионы, в форме миграции).

Под *миграцией* в узком смысле понимают перемещение людей через границы административно-территориальных образований, завершающееся сменой места жительства; и в широком смысле - всякое перемещение из одного населенного пункта в другой (независимо от цели, регулярности и продолжительности). Различают внешнюю (межгосударственную) и внутреннюю (внутри страны) миграцию населения. По обусловившим ее причинам миграция подразделяется на *добровольную* и *вынужденную* .

*Добровольная* обуславливается осознанными решениями перемещающихся по демографическим мотивам (вступление в брак, объединение с родителями или детьми и т.п.), экономическими соображениями (более привлекательные социально-экономические

условия, оплата труда и др.), по причинам политического, этического и другого характера.*Вынужденная* миграция вызывается независящими от интересов мигрантов причинами: военными действиями, экологическими катастрофами, политическими и национальными конфликтами.

Различают *возвратную* (временную) и *безвозвратную* (постоянную) миграцию населения.

С точки зрения соблюдения норм действующего в стране законодательства, миграция может быть *законной* (без нарушения законодательных норм) и *незаконной* (с нарушением законодательства).

Миграцию, обусловленную трудовой деятельностью называют *трудовой* . В зависимости от характера перемещения выделяют периодическую, сезонную и маятниковую.

*Периодическая* миграция основана на перемещении мигрантов по повторяющимся обстоятельствам и предусматривает их возвращение к постоянному месту жительства.

*Сезонная* - это перемещение граждан на период выполнения сезонных работ.

*Маятниковая* означает, что в пределах одного региона, города или приграничных местностей соседних регионов происходит ежедневное (с периодичностью в два три дня) передвижение населения из места жительства к месту работы, учебы, службы и т.д.

Влияние миграции на численность населения и трудовых ресурсов определяется на основе показателей числа прибытий, выбытий, чистой миграции (разница между числом прибытий и числом выбытий), валовой миграции и отношением перечисленных показателей к численности населения территории за определенный период.

Под *использованием* трудовых ресурсов понимаются два направления, характеризующие их как один из ресурсов экономики.

Во-первых, это *распределение* трудовых ресурсов по различным критериям: на работающее (занятое) и неработающее (незанятое) население, по отраслям народного хозяйства, профессиям, полу, возрасту, уровню образования и здоровья.

Во-вторых, это *эффективность применения* труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, то есть минимизация затрат труда при высоком качестве конечного результата.

И на формирование, и на использование трудовых ресурсов оказывают влияние *региональные особенности.* Прежде всего, они связаны с действием *демографических* и *социально-экономических* факторов. Наглядно влияние этих факторов представлено в таблице 2.

**Тема 3. Предложение труда**

Можем вывести индивидуальную кривую спроса на досуг, что при фиксированном наличии времени у индивида равнозначно выведению кривой предложения труда.

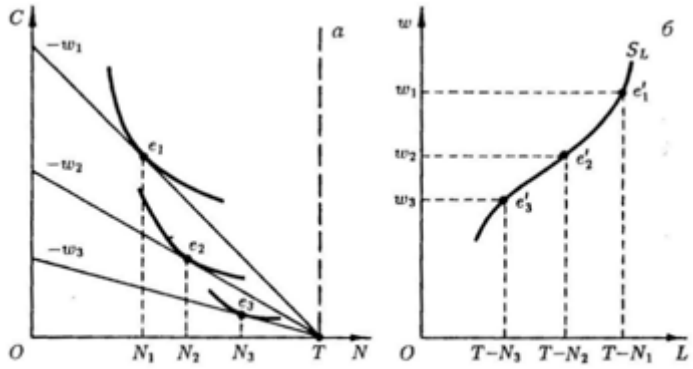


**Рис. 13.5. Построение кривой индивидуального предложения труда по карте безразличия и бюджетным прямым.**

Рассмотрим рис. 13.5, а. При ставке заработной платы $w_1$оптимальным выбором Федора будет точка $e_1$, которой соответствует оптимальный объем спроса на досуг $N_1$ часов. Следовательно, оптимальный объем предложения труда Федором равен $T$ - $N_1$ часов. На рис. 13.5, б по вертикальной оси измеряется величина часовой ставки заработной платы, а по горизонтальной ≈ предложение труда в неделю. Оптимальный выбор Федора характеризуется точкой $e_1$ на рис. 13.5, б. При ставке заработной платы $w_2$ оптимальным

выбором Федора будет $e_2$ на рис. 13.5, а, чему соответствует точка $e_2$ на рис. 13.5, б с величиной предложения труда $T$ - $N_2$. При ставке заработной платы $w_3$ предложение труда составит $T$ -$N_3$, что задает точку $e_3$ на рис. 13.5, б. Заполняя промежутки между точками $e_1$, $e_2$, $e_3$ и нанося другие подобные точки, получим кривую предложения труда $S_L$. Ее положительный наклон (объем предложения труда возрастает при увеличении ставки заработной платы) указывает на то, что для Федора эффект замены преобладает над эффектом дохода.

Если эффект дохода преобладает над эффектом замены, то кривая предложения труда имеет отрицательный наклон. Может случиться, что при изменении ставки заработной платы в некотором интервале значений эффект замены доминирует над эффектом дохода, а при ставках заработной платы за пределами этого интервала, наоборот, эффект дохода доминирует над эффектом замены. Подобная ситуация показана на рис. 13.6. Когда ставка заработной платы низка, ее Увеличение вызывает рост предложения труда ≈ эффект замены доминирует. Когда ставка заработной платы высока (больше $w_2$ ), ее увеличение побуждает работать меньше ≈ Доминирует эффект дохода. Такая кривая предложения труда называется*загибающейся в обратном направлении* (*англ* backward bending).

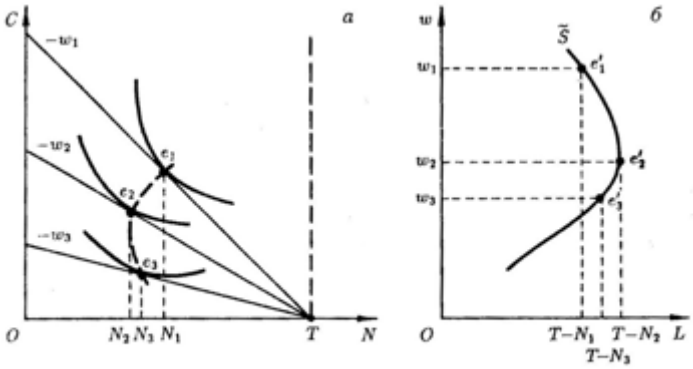


**Рис. 13. 6. Загибающаяся в обратном направлении кривая предложения труда.**

Соответствует ли наша модель поведения потребителя-работника действительности? Одно из возражений может заключаться в том, что продолжительность рабочей недели (рабочего дня) установлена законом или правилами фирмы и не может быть предметом индивидуального выбора. Однако, как легко убедиться, люди действительно могут выбирать продолжительность своей рабочей недели (рабочего дня). Во-первых, продолжительность рабочей недели разная для различных занятий, профессий. Выбирая занятие, человек выбирает продолжительность своего рабочего времени. Во-вторых, даже на одном и том же рабочем месте можно удлинить рабочую неделю за счет сверхурочной работы или работы по совместительству либо укоротить ее посредством неоплачиваемого отпуска, больничного листа и т. п. Наконец, для многих видов занятий нет установленной продолжительности рабочего времени, например в индивидуальном предпринимательстве, крестьянском хозяйстве и др.

Другое возражение связано с постулированием загибающейся в обратном направлении кривой предложения труда. Но, как свидетельствует статистика, в *длительном периоде* действительно имеет место сокращение предложения труда, измеряемого фактически отработанным временем, "в обмен" на увеличение реальной заработной платы. Так, в период с 1870 по 1987 г., т. е. более чем за сто лет, *реальная* заработная плата в промышленно развитых странах увеличилась в 6 (США, Англия)-≈ 14 (Франция, Германия) раз, тогда как число отработанных в среднем каждым работником за год часов сократилось вдвое, с 3000 до 1500.[2] Люди в целом стали работать меньше, а зарабатывать больше.

Но эта общая тенденция оказывается существенно дифференцированной, если учесть структуру предложения труда мужчинами и женщинами. Для мужчин средняя продолжительность рабочей недели, возраст выхода на пенсию и доля их в общей рабочей силе существенно снизились на протяжении XX в. Напротив, для женщин продолжительность рабочей недели и доля их в рабочей силе в этот период заметно возросли. Поэтому, как считают многие экономисты, в динамике предложения труда мужчинами доминирует *эффект дохода*, а в предложении труда (по найму!) женщинами доминирует *эффект замены*. Попытайтесь объяснить эти различия.

Итак, наша модель реалистична и на ее основе мы получили кривую индивидуального предложения труда. *Рыночную* кривую предложения труда можно получить (горизонтальным) суммированием индивидуальных кривых предложения труда всех лиц, предлагающих свои услуги на данном рынке труда. Предположим, что все общество состоит из двух человек: Федора и Трифона. На рис. 13.7 показано, как можно построить рыночную кривую предложения труда, суммируя индивидуальные кривые этих двух субъектов. Для каждой ставки заработной платы объем рыночного предложения труда равен сумме индивидуальных величин, например:

$\overline{A''E''} = \overline{AE} + \overline{A'E'}$,
$\overline{B''F''} = \overline{BF} + \overline{B'F'}$,
$\overline{C''G''} = \overline{CG} + \overline{C'G'}$.

Разумеется, такой способ построения (формирования) рыночной кривой предложения труда применим при любой численности трудоспособного населения.

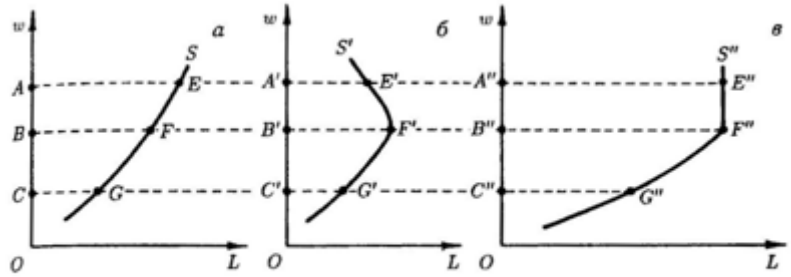


**Рис. 13.7. Построение рыночной кривой предложения труда суммированием индивидуальных кривых.**

Наша теоретическая модель в достаточной степени соответствует действительности, чтобы быть полезной в оценке мер экономической и социальной политики.

**Тема 4. Спрос на труд**

На рынке труда спрос на труд предъявляют фирмы. Условием максимизации прибыли фирм является равенство предельного дохода предельным издержкам (MR = MC). Предельным доходом фирмы от найма дополнительного (предельного) рабочего будет выручка от продажи продукции, произведенной этим рабочим, которая равна произведению цены товара (P) на предельный продукт труда ($MP_L$), а предельными издержками – номинальная (денежная) заработная плата рабочего. Итак, чтобы прибыль фирмы была максимальной, должно выполняться равенство: $P \times MP_L = W$. Фирма нанимает рабочих, т.е. предъявляет спрос на труд, с тем, чтобы рабочие, участвуя в процессе производства, создавали продукцию. Поэтому спрос фирмы на труд определяется предельным продуктом труда или предельной производительностью труда. График спроса фирмы на труд есть график предельного продукта (предельной производительности) труда. Поскольку действует закон уменьшающейся предельной производительности труда, то кривая имеет отрицательный наклон.

Таким образом, спрос на труд является функцией предельного продукта труда: $L^D = L^D(MP_L)$.

Из условия максимизации прибыли: $P \times MP_L = W$ следует, что $MP_L = W/P$, а поскольку $L^D = L^D(MP_L)$, то отсюда получаем, что $L^D = L^D(W/P)$.

Это означает, что спрос на труд является функцией от реальной заработной платы. Причем зависимость эта отрицательная. Чем выше реальная заработная плата, тем меньше величина спроса на труд. Изменение реальной заработной платы ведет к движению вдоль кривой спроса на труд и к изменению величины спроса на труд.

**Тема 5. Функционирование рынка труда**

Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней). Это социально-экономическая категория, включающая в себя исторически сложившийся специфический общественный механизм, реализующий определенный комплекс социально-трудовых отношений, способствующий установлению

и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством.

С позиции воспроизводства рабочей силы можно выделить совокупность социально-трудовых отношений по поводу условий занятости, условий использования работников в общественном производстве, которая представляет рынок труда в узком смысле (внутрифирменный рынок). Он характеризует рыночные отношения в сфере занятости (на предприятии, фирме), а именно отношения по поводу цены труда и времени его использования. В данном случае понятие «рынок труда» характеризует количественную сторону и структуру занятых и представляет собой часть целого, т.е. понятия «рынок труда» в широком смысле как качественной характеристики, выражающей сущность всей совокупности отношений по поводу рабочей силы.

*Рынок труда - это динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).*

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и совокупный спрос, как общую потребность экономики в наемной рабочей силе.

В зависимости от целей анализа структура рынка труда может определяться разными признаками.

Исходя из критерия минимума числа компонентов, можно выделить следующие:

- Субъекты рынка труда (наемные работники, работодатели, государство);
- Экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами (законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка);
- Рыночный механизм (спрос, предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);
- Безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- Рыночная инфраструктура.

*Субъекты рынка труда* - это наемные работники (и их объединения - профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Наемные работники - это граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы, найма к собственнику средств производства или организатору производства (менеджеру).

Работодатель - это индивидуум, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий на работу одного и более человек.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления. Оно выполняет следующие функции:

- социально-экономические, связанные с обеспечением полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех отраслях экономики;
- законодательные, связанные с разработкой основных юридических норм и правил;
- регулирования рынка труда косвенными методами;
- защиты прав всех субъектов рынка труда;
- ролевые (функции работодателя на государственных и муниципальных предприятиях).

Рыночная инфраструктура - это совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров; сеть центров занятости (бирж труда) и т.д.

Все компоненты рынка труда в совокупности обеспечивают сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор деятельности, на определенную социальную защиту.

По уровням и субъектам управления совокупный рынок труда можно сегментировать следующим образом: общенациональный рынок труда, региональный (в разрезе административно-территориальных образований) и локальные рынки труда (в разрезе предприятий и организаций).

В зависимости от преобладающего вида мобильности - межфирменного (территориального) или внутрифирменного, различают два вида общенационального рынка труда. Первый вид ориентирован на территориальное перемещение рабочей силы (между предприятиями или фирмами), где фирмы комплектуются персоналом со стороны, выбирая уже подготовленных работников нужной профессии и квалификации. Основная форма подготовки персонала - ученичество. (Рынок труда США, Англии)

Второй вид - рынок труда, сориентированный на внутрифирменное движение работников. Подготовка кадров проходит внутри фирмы в соответствии со структурой рабочих мест и стратегией развития предприятия. (Рынок труда Японии, Франции)

Текущий рынок труда (рынок труда в узком смысле) представляет собой многосекторную структуру, образованную двумя взаимосвязанными частями: открытым и скрытым рынками труда, каждый из которых в свою очередь делится на официальную (зарегистрированную) и неофициальную части.

Общенациональный и региональные рынки труда можно сегментировать по отраслевому (по видам деятельности) и профессионально-квалификационному признакам.

Отраслевой разрез рынка труда представляет собой совокупную общественную потребность в рабочей силе отраслей народного хозяйства, обеспеченную реальными рабочими местами.

Профессионально-квалификационная структура совокупного рынка труда может рассматриваться, с одной стороны, как потребность производства в работниках определенного уровня образования и профессиональной подготовки, с другой - как потребность экономически активного населения в рабочих местах, соответствующих уровню его подготовки.

Работодатель представляет на рынке труда сторону, формирующую спрос на рабочую силу, наемные рабочие и безработные - сторону, формирующую предложение рабочей силы, элементы инфраструктуры способствуют взаимодействию первых двух субъектов рынка.

*Механизм рынка труда* основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму. Взаимодействие спроса на труд и предложения рабочей силы складывается под влиянием конкретной экономической и социально-политической ситуации, движения цены рабочей силы (оплаты труда), уровня реальных доходов населения (рисунок 1).

Кривая предложения труда на рисунке направлена вверх, поскольку работники готовы жертвовать свободным временем и работать больше при повышении заработной платы, т.е. предложение труда растет (при прочих равных условиях). Эта зависимость выражает действие закона предложения труда.

Кривая спроса на труд напротив направлена вниз, поскольку с ростом издержек производства за счет повышения заработной платы (при прочих равных условиях) увеличивается стоимость изделий, создаваемых дополнительными трудовыми затратами, уменьшается прибыль. Такая ситуация работодателям невыгодна и они сокращают прием рабочих.

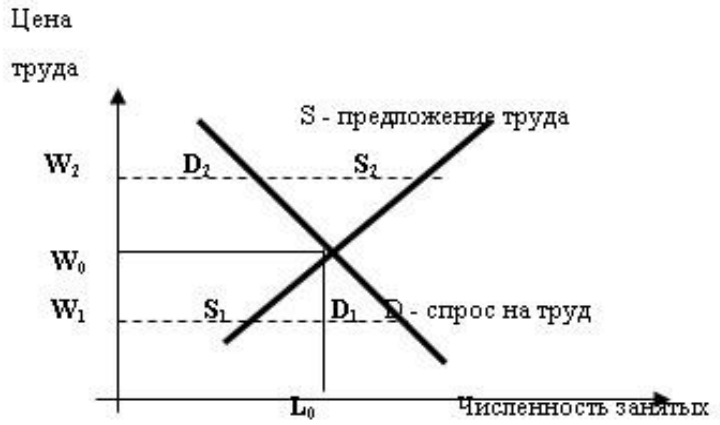


Рис.1. Спрос и предложение на рынке труда.

Из рисунка видно, что спрос на труд со стороны работодателей и, соответственно, занятость растут по мере снижения реальной заработной платы (цены труда), а предложение труда растет по мере роста реальной заработной платы. В точке пересечения этих кривых спрос и предложение труда совпадают, и возникает ситуация равновесия на рынке труда, т.е. устанавливается такая цена на труд, при которой планы продавцов и покупателей совпадают - это равновесная цена труда (или заработная плата). При цене труда равной W 0 работодатели имеют возможность заполнить все имеющиеся рабочие места, а все работники, желающие получить работу, находят ее. Если под действием каких-либо факторов цена труда становится выше равновесной, наблюдается безработица (предложение труда возрастает до уровня S 2 , а спрос сокращается до величины D 2 ). Возникает конкуренция между работниками за рабочее место. Избыток предложения труда и конкуренция давят вниз на ставки заработной платы, и они опускаются до уровня равновесия ( W 0 ).

Если заработная плата ниже равновесной, то появляется дефицит рабочей силы (спрос равен D 1 , а предложение - S 1 ). Высокий спрос заставляет работодателей повышать вознаграждение за труд, чтобы привлечь новых работников, в конечном счете, заработная плата снова поднимется до уровня W 0 .

Заработная плата на уровне W 0 становится доминирующей, общепринятой с которой должны считаться и работодатели, и работники. При этом уровне заработной платы достигается полная (для данного уровня) занятость. Так функционирует механизм конкурентного рынка.

В результате действия механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующий функции:

- регулирование спроса и предложения труда; обеспечение встречи между продавцами рабочей силы и покупателями (работодателями) для заключения договоров в целях соединения рабочей силы со средствами производства (капиталом);
- обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями за наем рабочей силы;
- установление равновесной (доминирующей) цены;
- содействие полной, но экономически эффективной занятости.

Функционирование рынка труда имеет следующие особенности, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:

- Неотделимость права собственности на товар - рабочую силу от его владельца. На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения способностями к труду - рабочей силой, функционирующей в течение определенного времени, поэтому покупателя правильнее называть нанимателем (работодателем). В случае нарушения прав работника наниматель несет юридическую ответственность и может иметь экономические потери.

• Относительно длительное взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (работодателя), что играет немаловажную роль в конкурентоспособности фирмы (качество выполняемой работы, трудоотдача и т.д.).

• Необходимость детальной регламентации деятельности субъектов рынка, вызванное наличием большего числа институциональных структур (законодательство, социально-экономические программы, службы занятости, профсоюзы и т.п.)

• Высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным уровнем рабочей силы, технологий производства и организации труда и т.д.

• Оплата труда, осуществляемая в соответствии с конечными результатами, т.е. ценой продукции, созданной данным трудом, что ставит спрос на рабочую силу в зависимость от спроса на конечные товары и услуги. Спрос на рабочую силу как бы порождается спросом на товары и услуги, а потому называется производным.

• Для работника имеет значение не только денежный аспект, но и содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы продвижения по службе, микроклимат в коллективе и т.д.

Основная цель регулирования рынка труда состоит в содействии расширению спроса на рабочие руки и поддержке эффективного предложения рабочей силы. Меры государственного регулирования рынка труда могут быть дифференцированы следующим образом:

-по объектам воздействия (население и его отдельные группы, работники и группы работников, предприниматели, элементы организации труда: оплата труда, продолжительность, условия труда и т.д.);

-по направленности воздействия (меры, воздействующие на спрос на труд и предложение труда);

-по форме воздействия (прямые и косвенные);

-по характеру воздействия на рынок труда (поощрительные, ограничительные, запретительные, защитные);

-по содержанию (меры экономического, административного характера или их сочетание);

-по уровню воздействия (общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные);

-по источникам финансирования (госбюджет, внебюджетные средства).

В целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство призвано осуществлять:

• разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда;

• правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, совершенствование законодательства о занятости населения;

• разработку и реализацию федеральных и территориальных программ содействия занятости населения;

• создание государственной службы занятости населения.

С позиции регулирования общих правил и контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства государство должно:

- контролировать соблюдение Госстандартов в области безопасности, условий и охраны труда;

- поддерживать необходимые уровни оплаты труда в соответствии с затратами на воспроизводство рабочей силы и рекомендациями международной организации труда;

- обеспечивать условия для цивилизованного разрешения социальных конфликтов и нормального осуществления колдоговорных процессов согласования и регулирования социально-трудовых отношений.

Федеральным органом исполнительной власти, проводящим политику государства и осуществляющим управление в области труда, занятости и социальной защиты населения является Министерство труда и социального развития РФ.

**Тема 6. Качество рабочей силы**

Качество рабочей силы – это совокупность человеческих характеристик, которые проявляются в процессе труда и включают в себя квалификацию и особенные качества работника: состояние здоровья, интеллектуальные и адаптационные способности, инновационность, профпригодность, моральность.

Квалификация работника – это совокупность его общей и профессиональной подготовки, необходимых знаний, умений, профессиональных навык и опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях видов работ.

Элементы качества рабочей силы:

- Профессиональные знания. Определяются уровнем развития человека, который базируется на его умственных способностях, опыте, образование, необходимых для выполнения конкретного производственного задания.
- Умения (навыки) человека. Определяются его физическими данными, необходимыми для выполнения производственного задания.
- Компетентность – это уровень общей и профессиональной подготовки, что позволяет адекватно реагировать на требования конкретного рабочего места или выполняемой работы, которые постоянно изменяются.
- Ответственность. Определяется добросовестностью, надежностью, которые необходимы для выполнения различных производственных заданий без вреда для людей и материальных убытков, а также мировоззрением, достаточным для того, чтобы не допустить возникновения нарушений в производственном процессе.

Выделяют три формы ответственности:

1. Ответственность за свою работу;
2. Ответственность за работу других;
3. Ответственность за безопасность.

Личные характеристики человека. К ним относятся:

1. Состояние здоровья. Проявляется в комфортности физического, умственного и социального самочувствия человека.
2. Умственные способности.
3. Интересы.
4. Характер.
5. Адаптированность работника – его возможность приспосабливаться к месту и условиям трудовой деятельности и непосредственно социальной среды.
6. Мобильность – готовность работника к профессиональным и территориальным перемещениям.
7. Мотивированность. Способность работника на внешние факторы, побуждающие к определенному виду трудового поведения для достижения целей предприятия.
8. Инновационность.
9. Профориентированность.
10. Профпригодность.

5.2. Образование и профессиональная подготовка в инфраструктуре рынка труда.

Образование – это целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, что сопровождается констатацией достижений гражданина установленных государством образовательно-квалификационных уровней.

Система образования состоит образовательных, научных, научно-методических, методических учреждений, научно-производственных предприятий, государственных и местных органов управления образованием, а также системы последовательных образовательных программ и государственных образовательных стандартов разных уровней и направлений.

Структура образования включает:

- дополнительное образование;
- общее среднее образование;
- профессионально-техническое образование;
- высшее образование;
- последипломное образование;
- аспирантуру;
- докторантуру;
- самообразование.

Этапы процесса образования:

I. Формирование у каждого члена общества системы общеобразовательных знаний, трудовых умений, приёмов творческой деятельности.

II. Формирование у каждого члена общества специальных, конкретных знаний.

III. Периодическое обновление, углубление, расширение профессиональных знаний, умений, навыков.

Обозначенным этапом отвечает реализация образовательных программ:

- общеобразовательных (основных и дополнительных);
- профессиональных (основных и дополнительных);

Согласно первому подходу, качество рабочей силы трактуется как уровень развития приобретенных свойств рабочей силы и характеризуется такими показателями, как профессионализм, образование, навыки и опыт. Считается, что основой качества рабочей силы в данном случае являются духовные способности человека.
Сторонники второго подхода считают, что качество рабочей силы целесообразно рассматривать не только с позиции приобретенных свойств, но также и природных способностей человека к труду. Следовательно, элементами, определяющими качество рабочей силы, могут быть как приобретенные умения человека — уровень квалификации, уровень профессиональной и экономической подготовки, знания и навыки, так и природные свойства, которые включают пол, возраст, состояние здоровья, быстрота реакции и др. характеристики.
Таким образом, содержание понятия качества рабочей силы нельзя рассматривать только лишь с позиции развития приобретенных свойств человека, так как имеющиеся у человека образование и уровень профессиональной подготовки непосредственно связаны с физическими и духовными способностями индивида.
Зарубежные исследователи не рассматривают понятие качества рабочей силы как самостоятельную категорию, а используют концепцию качества труда. В условиях рыночной экономики качество труда является одним из выражений качества рабочей силы, так как отражает уровень развития способностей человека к труду. Проблема качества труда в различных аспектах исследовалась многими зарубежными экономистами. Например, К.Р. Макконнелл и С.Л. Брю считали, что характеристиками качества труда являются здоровье, решительность, образование и подготовка, а также отношение к труду. Все перечисленные характеристики являются свойствами рабочей силы, которые и определяют ее качество.
Очень часто в западной экономической литературе понятие качества рабочей силы сопоставляется с категорией человеческого капитала. Например, лауреат Нобелевской премии Г. Беккер определял человеческий капитал как приобретенные знания, навыки, мотивацию, энергию, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и

услуг. Тем не менее, мы считаем, что понятие качества рабочей силы является более емким, чем категории человеческого капитала и качества труда. И хотя они в некоторой степени пересекаются, целесообразным является их разграничение и выделение в самостоятельные категории.

Основываясь на анализе имеющихся подходов к определению качества рабочей силы, автор пришла к выводу, что наиболее полным является определение, согласно которому качество рабочей силы — это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника, то есть такие его физиологические и социально-психологические особенности, как состояние здоровья, умственные способности, а также адаптированность, в том числе, гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профессиональная пригодность. Исходя из этого определения, можно предложить следующую классификационную структуру качества рабочей силы (см. рис. 2).

Рис. 1. Подходы к определению категории качества рабочей силы, имеющиеся в отечественной литературе

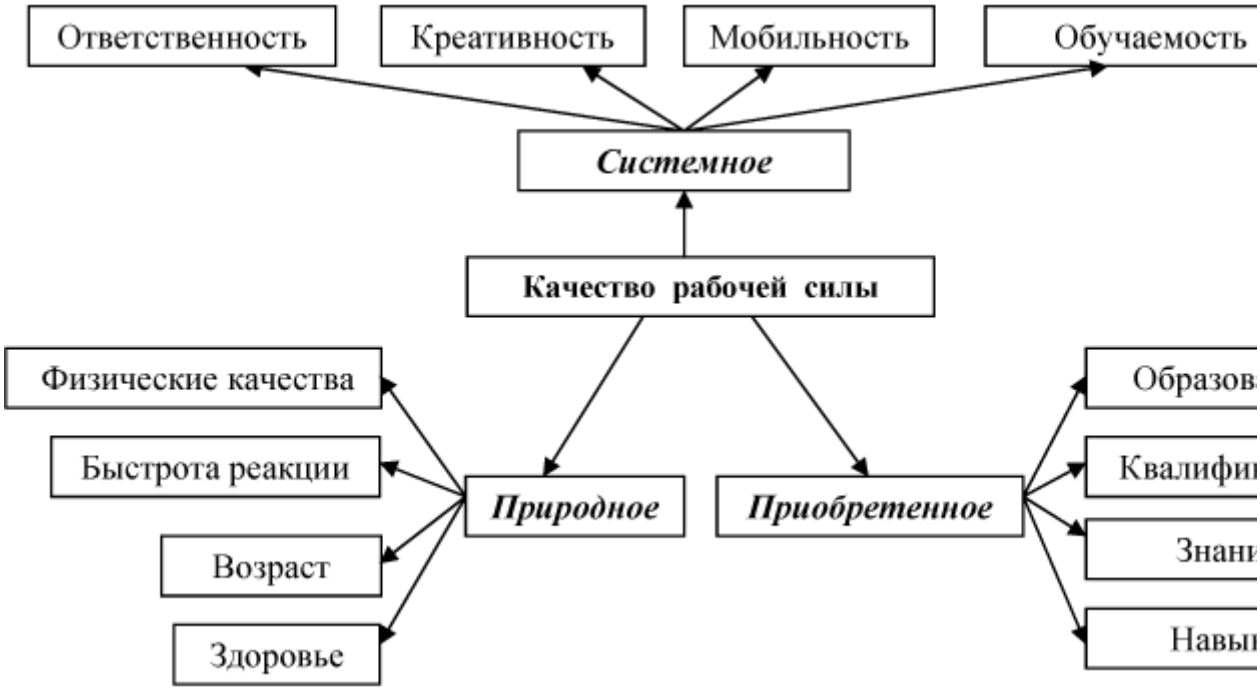


Рис. 2. Структура качества рабочей силы

Рассмотрим элементы качества рабочей силы более подробно.

Природное качество рабочей силы оказывает непосредственное влияние на возможности

человека в трудовом процессе. Оно включает в себя психофизиологические особенности человека. Природная индивидуальность каждого человека выражается в его физических данных.

Под физическими качествами понимаются социально обусловленные совокупности биологических и психических свойств человека, выражающие его физическую готовность осуществлять активную двигательную деятельность. К числу основных физических качеств можно отнести силу, выносливость, ловкость, гибкость и пр.

Природное качество рабочей силы определяется состоянием здоровья человека. Здоровье — это состояние физического, умственного и социального самочувствия. От уровня здоровья и физического развития человека зависит возможность его участия в трудовой деятельности.

Возраст также является одной из важнейших характеристик природного качества рабочей силы, так как уровень трудовой активности человека, его трудовые и познавательные способности во многом зависят от стадии его жизненного цикла. Возрастные характеристики являются важными, так как они часто фигурируют в требованиях, предъявляемых к сотруднику.

Еще одной характеристикой качества рабочей силы является быстрота реакции, которая характеризуется минимальным временем, проходящим с момента подачи какого-либо сигнала до начала выполнения движения. Быстрота реакции может оказать влияние как на качественные, так и на количественные показатели работы. От быстроты реакции зависит время выполнения работы и количество производимой продукции. Кроме того, мы можем говорить о том, что быстрая реакция позволяет работнику более осмысленно организовывать свою трудовую деятельность.

Также к природным качествам можно отнести половой признак. Пол человека — это одна из его важнейших общественно значимых характеристик, которая во многом определяет социальную, культурную и когнитивную ориентацию личности. Пол работника учитывается при распределении рабочих обязанностей и ответственности. Это объясняется тем, что существуют виды работ, которые могут выполняться только мужчинами.

Благодаря природным свойствам и способностям развиваются и приобретенные свойства рабочей силы.

Приобретенное качество рабочей силы иногда называют функциональным качеством. Оно заключается в приобретенных способностях человека, позволяющих ему выполнять необходимые виды конкретного труда. Данное качество характеризуется уровнем имеющихся у работника общих и специальных профессиональных знаний, квалификации, трудовых навыков, сноровки, творческого потенциала и т.д. Эти свойства отражают те общественные потребности, которые предъявляются к способностям человека в зависимости от конкретной сферы труда и технического уровня развития производства.

Большое значение среди приобретенных свойств имеют профессиональные знания, которые определяются умственными способностями человека, его образованием и опытом. Профессиональные знания могут быть общими и специальными. Если знания могут быть применены не только в текущей сфере деятельности, но и в других областях, то они являются общими профессиональными знаниями. Специальные профессиональные знания характеризуют способность к труду работников конкретного предприятия, так как любая специализация означает ограниченную применимость умений человека.

В результате усложнения труда, постоянного обновления технических средств, создания и ввода в эксплуатацию более совершенных образцов техники, внедрения новых методов организации труда и организации производства, а также на основе развития профессиональных способностей человека приобретаются свойства рабочей силы, которые характерны для работников определенной квалификации.

В настоящий момент для успешной деятельности сотруднику необходимо постоянно обновлять имеющиеся у него знания, так как они устаревают и не могут в полной мере

использоваться на производстве. Именно поэтому постоянное повышение квалификации персонала имеет большое значение, следовательно, способность работников постоянно обучаться и приобретать новые умения рассматривается сейчас как одно из важнейших качеств рабочей силы.
В структуре функционального качества рабочей силы также выделяют навыки работника. Как правило, если сотрудник обладает определенными навыками, то он всегда знает, как нужно вести себя в конкретных ситуациях для того, чтобы в конечном итоге достичь поставленных целей. Трудовые навыки увеличивают быстроту работы, улучшают качество ее выполнения, повышают устойчивость к отвлекающим факторам, а также позволяют затрачивать меньше энергии на рабочем месте. Это снижает утомляемость и способствует сокращению времени, которое требуется для выполнения профессиональных обязанностей.
Кроме названных выше показателей функционального качества, немаловажными являются технологическая и информационная вооруженность работника. Современные технологии требуют соответствующего уровня знаний работников в данной предметной области. Именно технологическая вооруженность работников может служить базой для использования новейшего оборудования при производстве продукции и оказании услуг. Информационная вооруженность связана не только с обязательным умением использовать компьютерную технику, но и с использованием информационных технологий в процессе управления производством. Знание информационных технологий позволяет автоматизировать выполнение производственных задач, в частности, управление основным и вспомогательным производствами, технологическим процессом и качеством продукции.

**Тема 7. Заработная плата. Доходы и уровень жизни**

Анализируя категорию, можно выделить несколько определений цены труда, базирующихся на следующих методологических положениях:

- затраты на производство товара (теория стоимости);
- результат соотношения спроса и предложения труда (теория свободной рыночной конкуренции);
- итог взаимодействия труда, капитала и земли (теория трех факторов);
- ценность товара для потребителя, конечная в ряду потребляемых благ (закон предельной полезности) и др.

В конкретной экономической деятельности в качестве цены труда принято рассматривать издержки капитала предпринимателя (частного, ассоциированного, государственного) на наем трудящегося, включающие:

- затраты на воспроизводство рабочей силы в процессе жизненного цикла на личное потребление работника и его семьи; возмещение повышенных расходов рабочей силы особого качества в соответствии с требованиями производства (сложность, ответственность, условия труда и пр.);
- поддержание заинтересованности работающего в лучшем выполнении порученной ему работы.

Таким образом, *цена труда* - это комплекс из нескольких элементов: де-нежная заработная плата (основная и дополнительная), затраты на социальное страхование и социальное обеспечение (пенсии, пособия), натуральная заработная плата (питание, жилье, транспорт, выплаты и льготы работникам из фондов предприятий), налоги на фонд оплаты труда, входящих в состав издержек предпринимателя на рабочую силу.

Для предпринимателя цена труда может быть описана следующей формулой:

Ц=З+С+Д+У,

где З - заработная плата, денежная и натуральная;

С - расходы на обязательное и дополнительное социальное страхование (по старости, болезни, травме, на детей и т.д.);

Д - часть дохода предприятия, пошедшего на выплаты, льготы и услуги своим работникам по коллективным и индивидуальным трудовым договорам (контрактам);

У - часть прибыли предприятия, распределяемая между его работниками по системе участия в прибылях.

Для общества цена труда выступает в ином виде - в нее включаются вся бесплатность условий жизни работника за счет государства: образование, охрана здоровья, доплаты к низкой квартирной плате, за коммунальные услуги, городской транспорт, другие расходы за счет бюджета.

Категория <стоимость рабочей силы> отражает полные затраты на воспроизводство работника и его семьи, а цена труда - это конкретное проявление данной стоимости, зависящее от конъюнктурной ситуации на рынке труда, смежных с ним рынках, а потому может быть выше или ниже действительной стоимости.

Воздействие государства на цену рабочей силы может быть прямое и косвенное, как правило, это методы стабилизации ситуации на рынке труда и проведение государственной политики занятости: повышение заинтересованности работо-дателя в создании новых рабочих мест, приспособление профессиональной структуры работников к требованиям конъ-юнктуры за счет государственных программ обучения, версификация форм и продолжительности оплачиваемой занятости (включая сокращение рабочего времени, введение социальных отпусков и т.п.).

Выделяют два источника средств на повышение цены рабочей силы: средства социального страхования по безработице, формируемые за счет работодателя, и средства государственного бюджета, формируемые за счет налогов со всего населения.

Поскольку, при обосновании доли работника, распределение совместно произведенного продукта осуществляется с позиции не только воспроизводства рабочей силы, но и с позиции ее способности к выполнению работ различной сложности, условий, поддержания заинтересованности в интенсивном труде и добросовестном результате, заработная плата и другие формы возмещения за труд предполагают учет более сложных, чем физиологические, затрат на жизнь, не только потребительских, но и социальных целей (содержание иждивенцев, уплата налогов, оплата образования, медицинских услуг, жилья, отдыха, обеспечение в старости и в случае утраты здоровья).

Цель работодателя суметь оптимизировать эти требования исходя из возможностей своего производства; цель работника - добиться лучших условий найма с учетом соотношения спроса и предложения на труд, ситуации с ценами на товары и услуги и др.

В России законодательством установлены следующие регулирующие параметры и ограничения:

минимальная заработная плата (месячная или часовая), которая в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса, должна быть прожиточно минимальной, ее размеры устанавливаются каждый раз законом;

индекс потребительских цен на товары и услуги, который должен служить основой систематического повышения денежных доходов населения;

единая тарифная сетка для работников бюджетной сферы, устанавливающая соотношения по квалификации (либо заменяющие ее, утвержденные отраслевые системы);

действующее трудовое законодательство, предусматривающее повышенную оплату тяжелых и вредных условий труда, компенсацию за работу в ночное время, сверхурочно, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и другие льготы и гарантии и компенсации по зарплате (ст.146-149 ТК);

размеры налогообложения доходов физических лиц;

обязательные страховые платежи по социальному страхованию;

нормы возмещения задержки выплат по заработной плате.

Как любые экономические отношения, отношения по заработной плате не могут не регулироваться. В этом процессе участвуют представители государства, работодателей и работников.

В условиях рынка регулирование заработной платы включает:

• государственное регулирование (установление минимальной заработной платы, верхний предел - налогообложение),

• тарифные соглашения (отрасли, предприятие),

• действие механизма рынка труда,

• тарифное регулирование.

Это регулирование осуществляется:

1. Посредством реализации системы социального партнерства на различных уровнях - в рамках заключения генерального и отраслевых тарифных соглашений и в коллективных договорах предприятий.

Генеральные соглашения устанавливают тарифные системы для различных отраслей.

Отраслевые тарифные соглашения должны служить основой при решении вопросов внутриотраслевой и внутри профессиональной дифференциации зарплаты. Эта проблема в условиях перехода к рыночным отношениям приобретает достаточно острый характер.

Коллективные договоры устанавливают конкретные тарифные ставки, оклады и надбавки.

2. Посредством использования механизма индексации заработной платы и социальных выплат - механизм увязки номинальных доходов с изменением уровня цен.

Основные методы:

система скользящей шкалы (раз в месяц в соответствии с ростом уровня цен)

периодическая (2 раза в год)

по достижению роста цен пограничной величины.

Государственная система индексации денежных доходов населения (заработной платы) - это приспособление доходов к росту стоимости жизни в связи с повышением уровня цен на потребительские товары и услуги. Индексация в соответствии с законодательством, проводится путем увеличения номинальных доходов в соответствии с изменением индекса цен. Это обеспечивает в условиях инфляции поддержание определенной покупательной способности, а для цены труда - ее реального содержания.

Пересмотр доходов в соответствии с движением цен осуществляется или через определенные промежутки времени или автоматически, одновременно с изменением индекса. Основанием для корректировки служит заранее установленный государством или закрепленный в коллективном договоре уровень роста цен, по достижении которого начинается индексация, т.е. порог индексации (в России - 6%).

Различаются ожидаемая (упреждающая) и ретроспективная индексация. Первая предусматривает повышение доходов с учетом прогнозируемого роста цен, при второй - доходы повышаются соответственно росту цен за прошедший период. Чаще применяется второй индекс, но есть примеры и длительного использования ожидаемой индексации.

Помимо индексации, используются и другие способы регулирования заработной платы, например, включение в коллективный договор специального пункта о возобновлении переговоров при достижении определенного уровня цен с последующим возможным пересмотром тарифных соглашений.

Источниками индексации в РФ являются:

- бюджет - федеральный, региональный, местный (регулирование ставок и окладов в социально-культурных отраслях, государственных служащих, стипендий);

- Пенсионный фонд (регулирование пенсий);

- внебюджетные страховые фонды (социальных пособий);

- федеральный бюджет (пособий на детей);

- местные бюджеты (пособий по нуждаемости, жилищных дотаций малообеспеченным).

В коммерческом секторе, независимо от форм себестоимости, движение заработной платы за ценами происходит за счет издержек на рабочую силу, представленную фондом оплаты и социальных затрат предприятия.

Цена труда может расти и независимо от государственного регулирования - за счет доходов отдельных предприятий, вынужденных платить своим работникам за необходимый труд, его качество и количество. Такой рост в экономической науке называют <естественным>, а процесс в области распределения заработной платы - рыночной самонастройкой. Существуют две модели самонастройки:

- система, где цена рабочей силы решается конкретным договором работодателя и работника (США);
- система с государственным регулированием, исходя из сложившегося в стране высокого уровня социальных гарантий (Скандинавские страны).

Заработная плата также дифференцируется по качеству труда: его сложности, ответственности, условиям и т.п. Эти структурные составляющие по профессионально-квалификационным группам и другим качественным различиям на предприятиях, вошедших в рынок, находятся в постоянном движении и влияют на среднюю заработную плату. Такое влияние может измеряться показателями, называемыми <индексами заработной платы>.

По аналогии с потребительской корзиной, куда собираются цены по различным товарам и их доли в потреблении, в зарплатную корзинку объединяют различные виды зарплат и численность (долю, удельный вес) их получающих:

СЗ = (З*К*У* Чн) / Ч,

где СЗ - средняя заработная плата по отрасли, предприятию, региону, в целом по стране;

З - заработки работников по различным группам профессий;

К - квалификационные признаки;

У - признаки условий труда;

Чн - численный состав (доля, удельный вес) групп работающих с различной квалификацией, условиями труда и другими основаниями для начисления различной заработной платы;

Ч - численность работников по отрасли, предприятию, региону, в целом по стране.

Цена труда в условиях современной экономики формируется на основе многих факторов. Наиболее значимые это:

спрос и предложение на рабочую силу;

конкуренция продавцов и покупателей;

стоимость жизни;

государственное регулирование заработной платы и доходов.

Предприниматели стремятся снизить цену рабочей силы, тогда как работники в лице профсоюзов и других своих объединений - поднять ее. Она тем выше, чем выше в обществе производительность труда, темпы расширения производства, процветание экономики в целом. В периоды ухудшения экономической активности она падает. В результате динамика цены труда стремится к равновесной. Когда на рынке труда этот показатель выше равновесного значения, возникнет избыток предложения рабочей силы; если ниже - недостаток.

Стоимость жизни работника и его семьи, являющаяся основой издержек предпринимателя на заработную плату - это сумма расходов на жизнь, обеспечивающих определенный уровень потребления в конкретный период времени (месяц, год).

Часть потребительского бюджета, который помимо потребительских содержит и непотребительские расходы: налоги, взносы, различные платежи, прирост (уменьшение) сбережений семьи, а также остатки наличных денег получила название <потребительская корзина>.

Расходам соответствуют получаемые доходы из всех источников в виде за-работной платы, пенсий, пособий, стипендий, поступлений от личного подсобного хозяйства, предпринимательской деятельности и др.

Указом Президента ( 1992 г .) в Российской Федерации была введена законодательная система минимальных потребительских бюджетов, а в законе <О прожиточном минимуме>, принятом в 1997 году зафиксированы понятия потребительской корзины, прожиточного минимума, малоимущей семьи и малоимущего гражданина, следовательно, определены основы для установления минимальной цены рабочей силы.

Минимальная цена труда может быть определена следующим образом:

МЦ = ПМ + С+Д +У,

где МЦ - минимальная цена труда (рабочей силы);

ПМ = П + Т + Ус + Н - прожиточный минимум,

где П - расходы на продовольст-вие ; Т - расходы на промтовары; Ус - расходы на оплату услуг; Н - налоги и другие обязательные платежи;

С, Д, У - прочие элементы цены труда (соответственно обязательное страхование, выплаты и льготы из собст-венного дохода предприятия его работникам, система участия в прибылях) или

МЦ = МЗ + С + Д + У

**Тема 8. Мобильность на рынке труда**

Ключевым понятием на рынке труда является мобильность рабочей силы. Благодаря ей рынок труда играет большую роль в экономике, выступает важным связующим звеном всех отраслей в единое целое - экономику страны.

Мобильность на рынке труда - это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места как внутри предприятий, так и между предприятиями и отраслями. Переход на новое рабочее место сопровождается изменением вида занятости (профессии), работодателя, территории.

Эта классификация может быть усложнена, если учесть также возможные изменения работодателя при смене рабочего места и то, что изменение территории может распространяться как на рабочее место, так и на местожительство работника.

Межфирменная мобильность, или текучесть, работников связана с их увольнениями, которые могут быть добровольными (по инициативе самих работников) или вынужденными (по инициативе работодателей).

Увольнения являются проявлением стремления работников к максимизации своей полезности, а работодателей - к максимизации прибыли. В силу существования несовершенства информации и неопределенности на рынке труда, а также того, что сам по себе процесс увольнения требует издержек как со стороны работника, так и со стороны работодателя, оценка целесообразности увольнения может быть сделана на основе сравнения выгод и издержек.

При изучении причин текучести кадров выявляют факторы, влияющие на добровольные и вынужденные увольнения. К ним относятся:

1. Заработная плата (чем выше уровень заработной платы, тем меньше вероятность добровольных увольнений работников).

2. Возраст (чем моложе работник, тем выше его склонность к добровольным увольнениям; молодежь склонна активно применять метод "проб и ошибок" для поиска и подбора подходящей работы, поскольку стартовая зарплата молодых работников, как правило, невелика, у них ниже альтернативные издержки на поиск работы и выше вероятность нахождения более высокооплачиваемой работы).

3. Пол (женщины более склонны к добровольным увольнениям, чем мужчины, у них так же больше, чем у мужчин, вероятность быть уволенными по инициативе администрации).

4. Образование (чем выше уровень образования, тем ниже склонность работника к добровольному увольнению; предполагается, что более образованные работники лучше информированы о состоянии рынка труда и произвели больше инвестиций в свой человеческий капитал, поэтому они имеют возможность и желание быстрее подобрать подходящее место работы).

5. Специфический человеческий капитал (если произведены инвестиции в специфический для фирмы человеческий капитал, то это снижает вероятность как добровольных, так и вынужденных увольнений, поскольку и работник, и фирма заинтересованы в получении отдачи от произведенных инвестиций, а это возможно только на данной фирме).

6. Стаж (чем выше стаж работы на фирме, тем при прочих равных условиях ниже склонность работника к добровольному увольнению. Эта зависимость тем сильнее, чем выше связь между стажем и специфическим человеческим капиталом с одной стороны и уровнем зарплаты - с другой).

7. Размер фирмы (чем больше размер фирмы, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям. Это объясняется тем, что крупные фирмы предоставляют более широкие возможности инвестирования в специфический человеческий капитал и повышения производительности работника).

8. Экономический цикл (фаза экономического цикла оказывает разнонаправленное воздействие на склонность к вынужденным и добровольным увольнениям. В условиях спада фирмы склонны увольнять работников не только в случае закрытия предприятия, но и потому, что появляются более широкие возможности для найма других, более производительных работников. В условиях спада экономики в целом работники менее склонны к добровольным увольнениям, поскольку вероятность найти лучшую работу для них снижается).

9. Охват профсоюзами (переговорный процесс между работодателем и профсоюзами, как правило, приводит к установлению привлекательных для работника условий труда и уровня заработной платы, поэтому, при прочих равных условиях чем выше уровень охвата профсоюзами, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям).

Перемещение работников между отраслями обусловлено развитием и размещением производительных сил, спросом и предложением труда.

В совершенной конкурентной отрасли спрос на труд не является простой суммой спроса для отдельных фирм, входящих в данную отрасль. Увеличение масштабов занятости при снижении уровня заработной платы ведет к увеличению совокупного выпуска продукции. Последнее обстоятельство влечет за собой снижение цен на продукцию, которые вначале предполагались фирмами постоянными (фиксированными).

В результате оказывается, что занятость чрезмерная, увеличиваются расходы фирм на персонал и снижается прибыль. Поэтому часть рабочей силы увольняют. Отраслевая численность при учете снижения цен на продукцию будет меньшей по сравнению с первоначально планировавшейся.

При определении спроса на труд отрасли учитывают эластичность спроса на труд и степень важности отдельных видов факторов производства в конкретной отрасли, что также влияет на эластичность спроса. Чем менее эластичен спрос на продукцию отрасли, тем менее эластичен и ее спрос на труд и другие факторы производства; чем большая доля в совокупных издержках приходится на какой-либо фактор производства, тем более эластичным будет спрос на этот фактор.

Предложение труда отрасли, использующей рабочую силу с разнообразными профессиями, не будет существенно зависеть от уровня заработной платы. Такая отрасль может нанять работников столько, сколько ей необходимо, не увеличивая заработную плату.

## Тема 9. Дискриминация на рынке труда

Дискриминация - это неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация). Основанием для дискриминации на рынке труда выступают расовые, этнические, гендерные, возрастные и другие характеристики рабочей силы.

Выделяют несколько видов дискриминации на рынке труда по сфере действия или по результатам.

1. Дискриминация при найме на работу (или при увольнении с работы) - когда ту или иную группу трудоспособного населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют.

2. Дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям - когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям несмотря на то, что они способны выполнять эту работу. Этот вид дискриминации называют также профессиональной сегрегацией (ограничением в правах). В результате профессиональной сегрегации работники недискриминируемой группы получают более высокую зарплату за счет работников дискриминируемой группы. Однако последние не получают зарплату меньше своего предельного продукта.

3. Дискриминация при оплате труда - возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы. В этом случае различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности (производительности) труда.

4. Дискриминация при продвижении по службе, в профессиональной карьере - когда работники дискриминируемой группы ограничиваются в вертикальной мобильности. Этот вид дискриминации аналогичен профессиональной сегрегации, но в данном случае ограничение прав происходит по вертикали, в должностной иерархии.

5. Дискриминация при получении образования или профессиональной подготовки - может выражаться или в ограничении доступа к получению образования и профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества. Этот вид дискриминации нельзя в полной мере отнести к дискриминации на рынке труда, так как получение образования обычно предшествует выходу на рынок труда и трудовой деятельности. Но несмотря на "дотрудовой" характер этого вида дискриминации, ее причины и следствия тесным образом связаны с функционированием профессионального рынка труда.

Таким образом, дискриминация - сложное явление, в котором объединяются и дискриминационные различия в зарплате, и другие неравные возможности на рынке труда. При этом необходимо понимать, что неравная оплата за работу, сравнимую по своей ценности, - это не обязательно дискриминация, в то время как равная оплата за работу равной ценности не обязательно означает отсутствие дискриминации.

Выделяют также различные виды дискриминации в зависимости от причин, ее порождающих:

1) дискриминация со стороны работников возникает тогда, когда большая часть работников избегает сотрудничества в трудовом коллективе с дискриминируемыми работниками;

2) дискриминация со стороны потребителей порождается неодинаковым отношением потребителей к работникам, предоставляющим им один и тот же вид данной услуги;

3) дискриминация со стороны работодателя выражается в неодинаковом отношении работодателя к различным группам работников, одинаковым по производительности, но разным по характеристикам, по которым работодатель предпочитает одну группу другой;

4) дискриминация со стороны предложения труда возникает как реакция работодателей на различные характеристики предложения труда работников, имеющих одинаковую производительность. Типичный пример дискриминации со стороны предложения труда - это монопсонистическая дискриминация на рынке труда, при которой работодатель-монопсонист платит работникам неодинаковую зарплату исходя из предположения, что у различных групп работников имеет место разная эластичность предложения труда и разная трудовая (профессиональная) мобильность;

5) статистическая дискриминация - выражается в том, что работодатель в условиях несовершенства информации судит о работниках на основе средних характеристик о производительности труда, присущих группе, к которой принадлежит данный работник, а не на основе информации о его индивидуальной производительности. Статистическая дискриминация может также возникать при отборе работников. Для этого помимо видимых характеристик применяются специальные тесты, результаты которых позволяют с некоторой вероятностью судить об индивидуальной производительности работника.

На практике возникают ситуации, при которых работодатели могут иметь склонность к дискриминации и предубеждению по отношению к каким-либо группам работников. При этом работники дискриминируемой и недискриминируемой групп имеют одинаковую производительность и совершенно заменяемы в производстве, но зарплата у них разная (у первых она ниже).

Таким образом, дискриминация выражается в необоснованных различиях в заработной плате или в занятости, которые в свою очередь приводят к ухудшению благосостояния людей. При этом выигрыш от дискриминации одних групп не компенсирует проигрыша других. Дискриминация приносит выгоду одним группам общества и вред другим, но при этом, если выигрыш первых недостаточен для того, чтобы компенсировать потери вторых, то дискриминирующая экономика движется от потенциально эффективной ситуации в обратную сторону. Дискриминационные различия благоприятствуют работникам из недискриминируемой группы и приносят потери или работодателям, или работникам дискриминируемой группы. Но независимо от вида дискриминации, она связана с падением общего благосостояния.

Для преодоления дискриминационных различий в зарплате в социальной политике многих стран применяется система равной оплаты за работу сравнимой ценности. В этой системе каждое рабочее место оценивается и сопоставляется с другим по критериям квалификации, напряженности, ответственности и условий труда. Рабочие места, получившие одинаковую оценку сравнимой ценности, должны иметь одинаковый уровень оплаты труда.

**Тема 10. Безработица**

Количественной характеристикой и важнейшей категорией рынка труда является безработица.

Под *безработицей* чаще всего понимается незанятость в сфере народного хозяйства трудоспособного населения, желающего иметь работу, которая в условиях рыночной экономики является результатом несоответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением.

Согласно российскому законодательству, <безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней>.

В оценках безработицы в российской науке сложилось два полярных мнения.

безработица - это не социальная болезнь, свидетельствующая о неблагополучии в экономике; она своего рода резерв, который придает производству необходимую эластичность, позволяя черпать из нее для дальнейшего развития, и действующий как пресс, давление которого способствует повышению эффективности труда

безработица для любого государства - социальное явление со знаком минус и степень отрицательного воздействия безработицы на положение в стране зависит от конкретных параметров социальной защиты.

Безработица, как экономическая категория, представляет собой многоплановое, неординарное явление, имеющее многообразные формы своего проявления. С позиций*причин возникновения и характера* в современной экономической теории выделяют следующие виды безработицы:

*Фрикционная, или текущая,* безработица, вызванная текучестью кадров, увольнениями с предприятий (учреждений) в большинстве случаев по собственному желанию. Работники меняют место работы в поисках лучших условий работы, возможностей продвижения по службе, более высокой заработной платы и т.д. Значительное число уволившихся по собственному желанию в составе безработных свидетельствует о достаточной свободе трудоустройства. Нежелательный характер фрикционная безработица приобретает тогда, когда ее уровень превышает средний по отношению к показателям других стран, либо она имеет продолжительный период в данной стране. По оценкам западных экспертов, уровень такой безработицы в 70-80-е годы составлял в бывшем Советском Союзе 2,5%.

*Структурная безработица* - безработица, являющаяся следствием несоответствия профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рынка, она

является вынужденной и обусловлена структурными преобразованиями в экономике: развитием новых, высокотехнологичных направлений и сокращением устаревших производств. Эти изменения приводят к трансформации спроса на рабочую силу. Набор новых кадров и профессиональная подготовка требует определенного времени, высвобожденные работники не сразу трудоустраиваются, им требуется помощь государственных органов и предприятий в организации подготовки и переподготовки с учетом требований, предъявляемых на новых рабочих местах.

*Циклическая безработица* - безработица, вызванная экономическим спадом, то есть фазой экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью общих, или совокупных, расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет.

*Явная безработица* - безработица, регистрируемая государственными органами занятости.

*Скрытая безработица* порождается отсутствием действенных стимулов к труду, что влечет за собой низкую производительность труда, когда работу одного человека выполняют двое. К скрытой безработице относятся также люди, которые трудятся неполный рабочий день или неделю, а также безработное население, не зарегистрированное на бирже труда.

Скрытую безработицу принято разделять на официальную и неофициальную. В официальную часть включаются регистрируемые статистикой лица, находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, а также вынужденные работать неполный рабочий день. В неофициальную - включают избыточную и внутрипроизводственную численность работников, и тех, кто ищет работу самостоятельно, не обращаясь в службу занятости.

С позиций *количественной характеристики безработицы* представляется необходимым рассмотреть два ее уровня - естественный и общий.

В каждой стране складывается свой естественный уровень безработицы, являющийся приемлемым, который обуславливается ее географическими размерами, системой коммуникаций, темпами экономического роста и т.п. Естественный уровень безработицы складывается, главным образом, из структурной и фрикционной форм. Он зависит не только от структурных изменений в экономике и стремления наемных работников к <перемене мест>, но и от эффективности рыночных механизмов содействия занятости. В результате формируется тот общественно приемлемый уровень безработицы, который не противоречит понятию полной занятости. Кроме вышеупомянутых видов безработицы, составляющих ее естественный уровень, необходимо выделить институциональную безработицу, порожденную институтами и устройством рынка рабочей силы, и добровольную безработицу, которые имеют признаки естественной безработицы. И поэтому они также должны включатся в расчет естественного уровня безработицы.

Оценка реальной ситуации, а также международный опыт позволяют утверждать, что безработица в пределах 5-7% экономически активного населения не только неизбежна, но и вполне приемлема, поскольку совместима с поддержанием нормальной социально-экономической жизни в стране. Однако при этом следует иметь в виду, что неверно ориентироваться на какой-то средний естественный уровень безработицы, поскольку в каждой стране он зависит от многих факторов, прежде всего от экономического положения и проводимой социальной политики. Так, стабильный уровень безработицы в Японии (2% рабочей силы) является отражением известной системы "пожизненного найма". В Швеции в течение длительного периода послевоенного развития безработица находилась на уровне 2%, что было следствием активной политики занятости, на которую страна расходовала в 2 раза больше средств, чем на пособия по безработице. Безработица в США, равная 6% обусловлена принятием либеральной модели рыночной экономики, в которой экономические интересы берут верх над социальными и стороны, выступающие на рынке труда, защищают свои позиции в противоборстве друг с другом.

В России на конец 2001 года по данным Госкомстата России уровень безработицы составил 9,1%, уровень зарегистрированной безработицы - 1,6%.

Кроме естественной безработицы существует вынужденная безработица, которая возникает при превышении безработицей своего естественного уровня. Черты вынужденной безработицы присущи циклической и скрытой безработице. Вынужденная или массовая безработица может привести к дестабилизации социально-экономической ситуации в стране.

Общий уровень безработицы отражает все ее виды, имеющиеся в экономике той или иной страны. Задача состоит в том, чтобы правильно оценить и учитывать его при разработке и реализации конкретной программы действий.

Уровень безработицы определяется как отношение численности безработных к численности экономически активного населения, выраженное в процентах.

Превышение безработицей своего естественного уровня приводит к значительным экономическим и психологическим потерям, как для отдельных категорий населения, так и для государства в целом.

Экономические потери безработных заключаются, во-первых, в том, что они лишаются на определенное время своих доходов. Во-вторых, длительная безработица снижает уровень заработной платы даже после того, как найдена новая работа. Это объясняется тем, что за период длительной безработицы утрачиваются навыки работы, снижается трудовая активность, а также теряется возможность дальнейшего совершенствования и углубления знаний на рабочем месте. Кроме того, безработица влечет за собой значительные социальные и психологические проблемы для тех, кого она поражает. Зарубежные психологи и социологи, имеющие возможность на протяжении длительного периода времени изучать влияние безработицы на человека, отмечают, что она сказывается на экономической, социальной и психологической функциях людей, на состоянии здоровья, на средней продолжительности жизни и долголетии. Например, в работах американских психологов указывается, что рост безработицы на 1% увеличивает число совершаемых в стране убийств на 650 случаев, самоубийств - на 820, психические лечебницы при этом пополняются на 4 тысячи пациентов, а тюрьмы на 3 тысячи преступников.

Экономические потери общества в целом куда весомее потерь отдельного человека, так как непосредственно затрагивают интересы всех. Возникновение безработицы приводит в конечном итоге к снижению эффективности общественного производства, так как сопровождается снижением объемов производства и ростом издержек производства продукции. Рост себестоимости продукции связан с устранением так называемого <эффекта масштаба>, когда происходит снижение издержек производства на единицу продукции по мере увеличения объемов производства. Кроме этого безработица вызывает увеличение издержек общества, складывающихся из затрат на содержание безработных и освобождаемых рабочих мест, вследствие возникновения безработицы.

## Тема 11. Внутренние рынки труда и управление персоналом

Система, при которой назначение на руководящие должности в организациипроисход ит главным образом из числа имеющихся занятых на более низких должностях. Это отлич ается отвнешнего рынка труда, на котором набор осуществляется главным образом путем открытой конкуренции.Основные достоинства внутренних рынков труда состоят в том, чт о фирма, вероятно, знает больше осильных и слабых сторонах своих служащих, чем лиц с о стороны, и что репутация для продвижения вверх послужебной лестнице на фирме при д оминировании этой стратегии может помочь при наборе и сохраниииперсонала. Основны е достоинства внешнего рынка труда состоят в том, что открытая конкуренцияпредоставл яет более широкий выбор для назначений на руководящие должности и люди со стороны могутпринести в организацию свежие идеи.

Правомерность выделения внутренних рынков труда до сих пор остается дискуссионной. Анализ внутреннихрынков труда, которые создаются на крупных **предприятиях**, первым и дали американские экономисты П.Доринджер и М. Пайор, которые рассматривали их ка к некую «административную компанию»,противоположную внешней, конкурентной. По и х мнению, формирование внутренних рынков трудаобусловливается спецификой, требую щейся для данного *предприятия* профессиональной подготовки, и, какследствие, необход имостью ее осуществления на рабочем месте, а кроме того, особенностямиорганизационн ой культуры, неформальными внутрифирменными связями и отношениями, находящими с воевыражение в традициях, нормах и правилах поведения работников. При этом движение рабочей силы навнутреннем рынке труда определяется не столько экономическими перем енными, сколькоадминистративными правилами и процедурами.

В методологическом отношении выделение категории «внутренний рынок труда», опреде ление спецификипроисходящих на нем процессов, рыночной адекватности и зрелости дан ного феномена, в том числе врегиональной экономике, не вызывает сомнений. Современн ый институционализм и, прежде всего, теориятрансакционных затрат давно и успешно оп ерирует понятием «внутренние рынки капиталов» для описанияспецифических механизмо в внутриорганизационного движения и реакции финансовых активов предприятийна изме нение состояния внешней среды. Нет оснований полагать, что данная идея не окажетсямет одологически плодотворной применительно к социально-трудовой сфере.

Тем не менее, обратим внимание, что, по определению, внутренние рынки труда в состоян ии создатькрупные предприятия, способные защитить нанятую рабочую силу от колебани й экономическойконъюнктуры и обеспечить необходимые условия для внутриорганизаци онной мобильности,профессионального роста и повышения оплаты труда. Однако даже та кие субъекты спроса на труд не всостоянии обеспечить данное положение для всех заняты х. Работодатели вынуждены ранжировать наемныхрабочих, дифференцируя условия найм а: для одних –

стабильная **занятость** и высокая заработная плата,возможность продвижения по службе, д ля других – низкая **зарплата** и вероятность увольнения поинициативе администрации.

Пожизненный наем работников, существующий в японских корпорациях, сопровожда ется нетолько гарантиями *занятости*, но и специфической системой материального стиму лирования труда ипрофессиональной подготовки, продвижения и ротации кадров. Однако в таких компаниях трудится около20-

22% всех занятых, поэтому подобную систему нельзя считать преобладающей. Кроме того , старениенаселения, трансформация ценностей молодых работников и трудности экономи ческого развития последнихлет ослабили ее основы и многие даже крупные **организации** вынуждены были приступить к пересмотрусистемообразующих принципов, в том числе и **гарантий** пожизненного найма для постоянных работников.

российской экономической литературе даже теоретически обстоятельное описание механ измоввнутренних рынков труда подтверждается лишь спорной статистикой определенной стабильности занятостии отсутствием массовой смены **рабочих мест**, анализом кадровой политики крупных предприятий, котораярассматривается как своеобразная форма конкрет изации функционирования внутренних рынков.

Осмысление практики функционирования регионального **рынка труда** позволяет расшир ить пониманиепроблемы следующими выводами.

Ярко выраженных доказательств существования внутренних рынков труда в региональной экономикеобнаружить не удается. Обратим внимание, прежде всего, что внутренние рын ки труда требуют не толькозначительных размеров предприятия (вероятно, десятки тысяч

наемного персонала), но идиверсифицированного характера его производства и специфич еского типа организационной структуры.
Заметим, что и в советской экономике (конца 80-
х годов) крупнейшие предприятия заметно уступалианалогичным в США по численности занятых работников. В Республике Карелия хозяйствующие субъекты,занятость на которы х превышает 10 тысяч человек, до настоящего времени являются исключением, причемдл я многих из них диверсификация в полном смысле остается по-
прежнему недоступной в силу историческисложившейся лесопромышленной ориентации региона.
Что касается организационных структур, то большинство предприятий и организаций рег ионального рынкафункционируют в линейно-
функциональной (унитарной) форме, что само по себе резко ограничиваетвозможности ме неджмента по реализации концепции внутренних рынков труда. В то же время холдингов ые имультидивизиональные структуры представлены весьма ограниченно.
Конечно, такая постановка вопроса имеет право на существование лишь в развитой рыноч ной экономике, гдефирмами логически последовательно пройдены все этапы становления как реализации отношенийсобственности, управления и контроля, так и развития организа ционных форм. В прикладном значении этоозначает, что высшие организационные формы внутрифирменных отношений, в частности, внутренниерынки труда, могут доказать свою эффективность лишь применительно к крупным многопрофильнымфирмам, но могут быт ь весьма ограниченно использованы и не дадут эффекта в небольших компаниях снесложн ой производственной программой.
Косвенным доказательством функционирования внутренних рынков труда в российской и региональнойэкономике возможно считать, в частности, незначительное (менее 15%) сок ращение численности занятых накрупных и средних предприятиях за последние пять лет. Безусловно, работодатели экономически заинтересованы в сохранении стабильных трудов ых коллективов,однако до сих пор «придерживание» рабочей силы, уникальное по масшта бам и степени устойчивости,диктуется не экономическими, а социальными причинами. На личие пока еще заметной скрытой безработицыкак раз и является доказательством отсутст вия нормально функционирующих внутренних рынков труда: неимея возможности эконо мически (и юридически?) обоснованно сохранить одних и уволить другихработников, **мен еджмент** продолжает поддерживать наличие на предприятиях избыточной рабочей силы.
Несмотря на то, что развитие внутренних рынков труда связано преимущественно с ориен тацией персоналана внутрипрофессиональную мобильность в рамках *компании*, наемные работники предпочитают внешнюю,а основными мотивирующими факторами продолжаю т оставаться **оплата** и условия (стабильностьзанятости) труда. Поэтому движение рабочей силы на карельском *рынке труда*, особенно в условияхоживления экономики в 1999-
2003 гг., значительно усилилось: среднегодовой оборот кадров на крупных исредних пред приятиях составляет около 70%, а увольняются по собственному желанию более 65%выб ывших. Складывается впечатление, что внутренние рынки труда для наемных работников остаютсяабстрактным понятием.
Вместе с тем подобное положение, видимо, экономически обосновано и может быть объяс нимо, например, спозиций теорий человеческого капитала и трансакционных **расходов**.
Для российской и, особенно, региональной экономики до сих пор остаются достаточными, а потому ипредпочтительными, не специальные, а общие профессиональные качества раб очей силы. С однойстороны, это доказывается распространенностью массовых профессий

и высоким удельным весом труданевысокой квалификации, с другой –
возможно, в силу широты и фундаментальности российскогопрофессионального (прежде всего, высшего и среднего) профессионального образования. Специальнаяподготовка –
знания и навыки, представляющие интерес для конкретного нанимателя, во-первых,финансируется, как правило, самими работодателями, во-
вторых, ориентирована на получение доходов отнее ими же. Поэтому «непрерывность отношений найма ценится как работодателем, так и наемнымработником в случае тех трудовых заданий, выполнение которых предполагает приобретение существенныхспецифичных
для конкретной договора навыков, тогда как задания, для выполнения которых обретение навыков несущественно и/или требуются самые общие навыки, не порождают интересов в
поддержаниинепрерывности таких отношений».
Сомнения в реальном существовании внутренних рынков труда дополняются отсутствием
на предприятияхустоявшегося механизма, отграничивающего гарантированную и конъюнктурную занятость. Тем более нет исвязанных с ним *гарантий оплаты* и условия труда. Формально одна из возможностей реализацииконцепции внутренних рынков труда связана с заключением срочных трудовых контрактов. Однако массовогозаключения срочных трудовых контрактов как предпосылки повышения гибкости масштабов занятости напредприятиях пока не наблюдается.
Социологические исследования подтверждают, что наем рабочей силы осуществляется преимущественно набессрочных бесконтрактных условиях или при заключении трудовых договоров (контрактов) нанеопределенный срок. Доля этих форм привлечения рабочей силы составляет в российской экономике всреднем**договоров**же на вновь созданных Предприятиях частного сектора –
63%. Трудовые договоры,заключенные на срок до одного года, составляли соответственно 4 и 9%, от 1 года до 5 лет – 6% в каждомслучае.
Подобное положение вряд ли можно рассматривать иначе как незрелость развития отношений в сферетруда. С одной стороны, наемные работники морально-
психологически, профессионально и материально неготовы к полномасштабному переходу на контрактную систему найма и не доверяют квалификации*Менеджмента* как работодателя, с другой –
сложившиеся экономические условия движения рабочей силы имобильности кадров далеки от необходимых.
Введение контрактной системы найма было одним из важнейших разногласий между правительством иПрофсоюзами при обсуждении трудового Кодекса. В результате заключение срочного Трудового**Договоренности** предусматривается лишь для определенных обстоятельств, когда трудовые отношения немогут быть установлены на неопределенный срок (ст.58-
Трудового **Кодекса России**). В то же время, вчастности, в вузах страны, срочный контрактный наем профессорско-
преподавательского состава давновоспринимается безболезненно –
гарантией Занятости выступает профессионализм наемных работников.

## Тема 12. Нормирование и оценка эффективности труда

С повышением технического и организационного уровня производства, ростом объемов последнего, расширяется состав норм труда, усиливается взаимосвязь функций нормирования и организации производства. Так, с появлением технических возможностей

для обслуживания одним работником нескольких единиц оборудования возникла необходимость нормирования соотношения между количеством оборудования и численностью работников. С внедрением коллективных форм организации труда стало необходимым нормирование численности, к примеру, бригад и структуры их персонала. Задачи повышения обоснованности планов вызвали необходимость нормирования трудоемкости по стадиям производственного процесса и уровням (этапам) планирования.

В настоящее время в организациях, на предприятиях используется система норм труда, отражающих различные стороны трудовой деятельности. Наиболее широко применяются нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания.

*Норма времени* определяет необходимые затраты времени одного работника или бригады (звена) на выполнение единицы работы (продукции). Нормы времени измеряются в человеко-минутах (человеко-часах).

*Норма выработки* определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником, их группой или бригадой (звеном) за данный отрезок времени (час, смену). Нормы выработки измеряются в натуральных единицах (штуках, метрах и т.п.) и выражают необходимый результат деятельности работников.

*Норма обслуживания* определяет необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или их группой.

*Норма численности* определяет численность работников, необходимую для выполнения определенного объема работы. В частности, норма численности определяет численность рабочих, необходимую для обслуживания одного или нескольких агрегатов.

*Норма управляемости* (числа подчиненных) определяет количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю.

*Нормированное задание* определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или их группой (бригадой, звеном) за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц). Как и норма выработки, нормированное задание определяет необходимый результат деятельности работников. Однако в отличие от нормы выработки, нормированное задание может устанавливаться не только в натуральных единицах, но и в нормо-часах, нормо-рублях. В связи с этим, норма выработки может рассматриваться как частный случай нормированного задания.

Все названные виды норм устанавливаются исходя из необходимых затрат времени на осуществление элементов производственного процесса. Однако работа по установлению норм не сводится к нормированию времени.

В общем виде нормирование труда - это вид деятельности по управлению фирмой (предприятием), направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования.

В приведенных определениях существенно важным является то, что нормы труда устанавливают его необходимые затраты и результаты. В данном случае это означает, что нормы труда должны соответствовать наиболее эффективным для условий конкретного участка работы вариантам технологического процесса, организации труда, производства и управления. Иными словами, нормы труда должны соответствовать наиболее эффективному использованию трудовых и материальных ресурсов соответствующих производственных подразделений.

Таким образом, можно сделать вывод, что содержанием работы по нормированию труда являются: анализ производственного процесса, разделение его на части, выбор оптимального варианта технологии и организации труда, проектирование режимов работы оборудования, приемов и методов труда, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха, расчет норм в соответствии с особенностями технологического и трудового процессов, их внедрение и последующая корректировка по мере изменения

организационно-технических условий. Нормирование труда является важнейшим звеном как технологической и организационной подготовки производства, так и оперативного управления им. Каждое существенное изменение в технологии и организации труда и производства должно сопровождаться изменением норм.

Названные выше нормы труда (нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания) широко применяются на практике. Однако эти нормы не исчерпывают всех характеристик трудового процесса, регламентация которых объективно необходима. При анализе таких характеристик следует прежде всего исходить из оценки трудового процесса по его продуктивности, т.е. по соотношению между затратами и результатами труда.

Объективно существуют две формы затрат труда: затраты рабочего времени и затраты рабочей силы (физической и нервной энергии). Соответственно этому можно выделить нормы затрат рабочего времени и нормы затрат рабочей силы.

*Норма затрат рабочего времени* устанавливает время для выполнения единицы или определенного объема работы одним или несколькими работниками. В зависимости от конкретных условий нормы затрат рабочего времени могут определять продолжительность работы, время, затрачиваемое на ее выполнение одним или несколькими работниками, и их численность. В соответствии с этим к нормам затрат рабочего времени относятся нормы длительности и трудоемкости работ (операций) и нормы численности. Нормы длительности и трудоемкости работ являются формами выражения нормы времени.

*Норма длительности* определяет время, за которое может быть выполнена единица работы на одном станке (агрегате) или на одном рабочем месте. Это время включает длительность технологического воздействия на предмет труда и величину объективно неизбежных перерывов, приходящихся в среднем на единицу работы. Норма длительности измеряется в единицах времени: минутах, часах.

Если один рабочий или бригада обслуживает несколько станков (агрегатов), то необходимо различать нормы длительности для оборудования Нэо и для работников - *Нэр.*На многостаночном рабочем месте при норме обслуживания станков (Но), на каждом из которых на изготовление единицы продукции должно затрачиваться Нэо минут, время, за которое единица продукции будет выпущена рабочими, составит:

*Нэр = Нэо/Но*

*Норма трудоемкости* операции определяет необходимые затраты времени одного или нескольких работников на выполнение единицы работы или изготовление единицы продукции по данной операции. Эти затраты зависят не только от продолжительности операции, но и от численности работников, занятых ее выполнением. Норма времени измеряется в человеко-минутах (человеко-часах).

Из определения норм времени непосредственно вытекает следующая зависимость:

Нт = Нэр* Нч

где Нт - норма времени (трудоемкости операции); Нэр - норма длительности для работников; Нч - норма численности работников, выполняющих данную операцию.

При многостаночной работе на основе зависимостей описанных выше норма времени определяется по формуле

Нт = Нч/ Но* Нэо

Если один рабочий обслуживает один станок, то

Нт = Нэо = Нэр

По сравнению с нормами затрат рабочего времени *нормы затрат физической и нервной энергии* работников исследованы в значительно меньшей степени. Эти нормы могут характеризоваться темпом работы, степенью занятости работников, показателями утомления и т.п. Из существующих нормативных материалов для характеристики норм затрат энергии работников в наибольшей степени подходят нормы тяжести труда.

Под тяжестью труда понимается суммарное воздействие всех факторов трудового процесса на организм человека. Одной из составляющих тяжести труда является его интенсивность. Кроме интенсивности на тяжесть труда оказывает влияние состояние производственной среды (санитарно-гигиенические, эстетические и другие условия труда). Нормы тяжести труда регламентируют допустимые нагрузки на организм работающих, поэтому они используются для обоснования времени на отдых, установления компенсаций за неблагоприятные условия труда и т.п.

Мы рассмотрели нормы затрат труда работников. Результаты их деятельности обычно выражаются количеством произведенной продукции или определенным объемом выполненных работ. Поэтому к *нормам результатов труда* следует, прежде всего, относить нормы выработки и нормированные задания, определения которых были даны выше.

Для некоторых групп рабочих и служащих результаты труда трудно (или нецелесообразно) выражать как объем выполненных ими работ. В частности, это относится к ремонтному персоналу, задача которого состоит не в увеличении объема работ по ремонту, а в обеспечении нормального функционирования оборудования. Поэтому к нормам результатов труда следует относить не только показатели необходимого объема работы (нормы выработки, нормированные задания), но также *нормы использования оборудования и производственной мощности,* которые определяются в зависимости от специфики производственных условий необходимым временем работы оборудования, его простоем в ремонте, уровнем использования производственной мощности участков и цехов и т.п.

При анализе норм затрат и результатов труда необходимо учитывать, что нормы результатов обычно устанавливаются на основе норм затрат. В частности, из определения нормы выработки и формул нормы длительности для работников и для оборудования непосредственно вытекает следующая зависимость:

Нв = Т/Нэр = Т*Но/Нэо = Т*Нч/Нт

где Нв - норма выработки,

Т - период времени (час, смена), для которого устанавливается норма выработки.

Несмотря на то что нормы результатов труда обычно устанавливаются на основе норм его затрат, при использовании норм для планирования, учета и стимулирования производства необходимо постоянно помнить о принципиальном различии между затратами и результатами труда.

К нормам затрат труда обычно также относят нормы обслуживания и управляемости. По экономическому содержанию нормы обслуживания и управляемости существенно отличаются от норм затрат и результатов труда. Нормы обслуживания определяют количество производственных объектов (станков, аппаратов, рабочих мест и т.п.), закрепленных за одним работником или их группой, нормы управляемости - количество работников, подчиненных одному руководителю. Таким образом, эти нормы характеризуют рабочие зоны или границы рабочих мест операторов-многостаночников, наладчиков, дежурных слесарей, мастеров, руководителей подразделений и других групп работников.

Нормы обслуживания и управляемости можно назвать нормами структуры трудового процесса, определяющими оптимальные соотношения между численностью работников различных групп, а также между численностью работников и количеством единиц оборудования.

В связи с тем что нормы затрат и результатов труда не исчерпывают всех нормативных характеристик трудового процесса, возможно широкое толкование понятия "нормы труда". При обосновании состава норм труда в целом следует, прежде всего, исходить из того, что проектирование рациональной организации труда является важнейшим этапом нормирования. Поэтому названные выше нормы структуры трудового процесса, безусловно, относятся к числу норм труда. Проектирование рациональных

условий труда во многих случаях также осуществляется как один из этапов установления норм затрат и результатов труда.

К рассмотренным нормам непосредственно примыкают и нормы сложности выполняемых работ, определяющие необходимую квалификацию исполнителей. Они определяются особенностями технологического процесса и устанавливаются на практике теми же специалистами (технологами, нормировщиками), которые рассчитывают нормы времени и выработки.

Исходя из норм сложности (разряда) работы определяется норма ее оплаты в единицу времени тарифная ставка. В свою очередь, на основе тарифной ставки и нормы трудоемкости операции (единицы работы) устанавливается норма ее тарифной зарплатоемкости (расценка):

З = С*Нт/60

где З - расценка (руб./шт.);

С - тарифная ставка (руб.);

Нт - норма трудоемкости операции (мин.).

Таким образом, возможно как узкое, так и широкое толкование понятия "нормы труда". В первом случае к нормам труда будут относиться только рассмотренные выше нормы его затрат и результатов. Во втором случае к нормам труда следует относить:

1) нормы затрат и результатов труда (нормы длительности, трудоемкости, численности, выработки, нормированные задания);

2) нормы структуры трудового процесса (нормы обслуживания и управляемости);

3) нормы сложности труда (разряды работ, категории сложности труда специалистов);

4) нормы оплаты труда (тарифные ставки, оклады, нормы зарплатоемкости работ);

5) нормы санитарно-гигиенических и эстетических условий труда - нормы освещенности, шума, температуры и других параметров производственной среды, режимы труда и отдыха;

6) социальные и правовые нормы труда.

Рассмотрена классификация норм труда по их содержанию. Этот признак является основным. Кроме него при классификации норм учитываются следующие признаки: уровень дифференциации производственных процессов и элементов конструкции изделий, сфера применения, период действия, метод установления.

С классификацией норм труда тесно связана классификация *нормативных материалов по труду,* которые служат для установления норм и выражают зависимости между необходимыми затратами труда и влияющими на них факторами. Обычно выделяют два вида нормативных материалов: нормативы и единые (типовые) нормы. Первые выражают нормативные зависимости для установления составных частей (слагаемых) норм времени, а также для определения норм численности; вторые представляют зависимости непосредственно между величиной нормы (времени, выработки, обслуживания, управляемости) и влияющими на нее факторами. Основное различие между нормативами и едиными (типовыми) нормами времени заключается в степени дифференциации элементов производственного процесса. Поэтому иногда единые (типовые) нормы рассматривают как вид нормативов.

По содержанию нормативы по труду подразделяются на нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы и нормативы численности работников.

*Нормативы режимов работы* оборудования содержат параметры оборудования, на основе которых устанавливаются наиболее эффективные режимы технологического процесса, обеспечивающие заданную производительность оборудования с минимальными затратами живого и овеществленного труда. В соответствии с выбранным режимом работы устанавливается величина машинного, аппаратурного и машинно-аппаратурного (ручного времени).

*Нормативы времени* содержат регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов трудового процесса (трудовых движений, действий, приемов и т.п.), на изготовление деталей, узлов, изделий и на обслуживание единицы оборудования, рабочего места, единицы производственной площади.

*Нормативы темпа* устанавливают регламентированный темп выполнения работ. В настоящее время такие нормативы применяются на Волжском автозаводе.

*Нормативы численности* определяют регламентированную численность работников, необходимых для выполнения заданного объема работы.

На основе рассмотренных классификаций норм и нормативов можно отметить следующие различия между ними.

1. Норме соответствуют строго определенные значения факторов, определяющие ее величину в условиях конкретного производственного процесса. В отличие от этого нормативы устанавливаются для множества значений факторов. Именно поэтому единые и типовые нормы относятся к нормативным материалам.

2. Нормативы многократно используются для установления различных норм на работы данного вида. Норма устанавливается только для конкретной работы.

3. Нормативы действуют длительное время (пока сохраняется данная зависимость между нормой и факторами). В отличие от этого нормы должны пересматриваться при изменении условий, на которые они были установлены.

Движение кадров может быть внутреннее (перемещения внутри предприятия) и внешнее (увольнение и прием на работу).

Основными показателями движения кадров являются:

1. Коэффициент оборота по приему.

Кпр = Чпр/Чсп

где Чпр - численность принятых работников;

Чсп - среднесписочная численность.

2. Коэффициент общего оборота .

Коб = (Чпр+Чув)/Чсп,

где Чув - численность уволенных работников.

Одна из форм движения кадров, определяемая индивидуальными неограниченными действиями работников и инициативой администрации предприятия - текучесть кадров. Основными ее показателями являются коэффициент текучести (Ктек) и коэффициент стабильности (Кстаб).

Ктек =Чув/Чсп*100%

Кстаб =Чст/Чсп,

где Чст - численность работников со стажем более 3-х лет;

Чсп - среднесписочная численность.

Текучесть кадров есть чистый результат ухода одних работников и прихода других на работу в организацию, она может дорого обходиться работодателю. Издержки на текучесть включают: 1) растущие затраты на социальную безопасность и пособия по безработице; 2) оплату промежуточных отпусков; 3) оплату выходных пособий; 4) оплату простоев оборудования; 5) затраты на набор и отбор персонала; 6) административные расходы.

Кроме того, снижается производительность, так как тратится время на приобретение необходимых навыков новыми работниками. Некоторые виды текучести выгодны предприятию тогда, когда уход данного работника не ощущается предприятием как потеря.

Текучесть кадров выполняет две основные функции *:*

экономическую - при смене места работы происходит перераспределение рабочей силы;

социальную - за счет текучести, перемены места работы удовлетворяются определенные социальные потребности.

Предприятия могут снизить текучесть кадров с помощью множества методов: путем лучшего отбора работников, их профессиональной ориентации, обучения и вознаграждений.

В вопросах найма и использования персонала предприятия должны ориентироваться не только на текущие, но и на будущие потребности.

*Потребность в кадрах* может быть полная - весь состав кадров по каждой категории работников предприятия для выполнения заданной производственной программы.

Определяется по формуле

Чраб = Vпл/ПТ,

где Чраб - численность работников, необходимых для выполнения программы;

Vпл - объем производственной программы по плану;

ПТ - производительность труда одного работника.

Дополнительная - состав кадров по каждой категории персонала, недостающего для выполнения заданной производственной программы. Разность между фактическими работниками и полной потребностью.

Определяется по формуле:

Чдоп = Чраз + Чзам + Чуб,

где Чдоп - дополнительная потребность в работниках;

Чраз - потребность в работниках на развитие производства;

Чзам - потребность на частичную замену кадров;

Чуб - потребность на возмещение убыли работников.

Убыль работников может быть естественной (смерть, уход на пенсию) и искусственной (текучесть кадров, уход в армию).

**Тема 13. Организация труда**

*Под организацией труда на предприятиях и в организациях понимаются конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда.*

*Организация труда - это действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.*

Организация труда всегда имеет две стороны *, естественно-техническую и социально-экономическую.* Эти стороны тесно связаны между собой и находятся в постоянном взаимодействии, определяя содержание организации труда.

В содержании организации труда, исходя из особенностей решаемых задач, выделяются следующие элементы:

разделение и кооперация труда, предполагающие научно-обоснованное распределение работников по объединенным в определенную систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а также соответствующую группировку и комбинирование работников в производственные коллективы;

нормирование труда, предполагающее тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг как основу для организации труда и определения эффективности производства;

организация и обслуживание рабочих мест, охватывающая: их рациональную планировку и оснащение, отвечающие антропометрическим и физиологическим данным человека и его эстетическому восприятию; эффективную систему обслуживания рабочих мест, позволяющую устранить потери рабочего времени и лучше использовать оборудование; аттестацию и рационализацию рабочих мест;

организация подбора персонала и его развитие, включающие в себя: планирование персонала, профориентацию и профотбор, найм персонала, определение системы оплаты

труда, разработку концепции развития персонала и ее реализацию, квалификационный рост, планирование карьеры и т. п.);

улучшение условий труда, предусматривающее устранение вредности производства, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок, внедрение эстетики в производственную среду, формирование системы охраны и безопасности труда;

эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;

рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда, включающие в себя изучение трудовых процессов с применением различных способов и технических средств, отбор наиболее рациональных приемов и методов труда, их совершенствование и внедрение путем организации производственного инструктажа, обучения; расширение и обновление научно-технической информации;

укрепление дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятий, организаций.

Особую роль в организации труда играет вознаграждение за труд - его оплата, так как человек включается в производственный процесс по экономическим соображениям, с целью заработка на жизнь. Поэтому заработная плата (трудовой доход) является одновременно звеном, соединяющим человека со средствами производства и фактором (элементом) эффективной организации труда.

Основными причинами, вызывающими многообразие конкретных форм организации труда на предприятиях, являются:

научно-технический прогресс, систематическое совершенствование техники и технологии;

система организации производства;

психофизиологические факторы и особенности экологической среды;

факторы, связанные с характером задач, решаемых в разных звеньях системы управления производством.

*Организация труда имеет изменяющееся содержание.* По мере развития материально-технической базы производства и повышения культурно-технического уровня трудящихся происходят изменения и в организации труда. Каждому достигнутому уровню техники и технологии производства соответствуют свои формы организации труда.

Важным моментом анализа разделения труда является рассмотрение его как условия повышения производительности труда в масштабе общества и каждого отдельного предприятия.

Рассматривая разделение труда внутри предприятия, следует выделить следующие*основные его виды:*

1) *функциональное* разделение труда между различными категориями работников предприятия;

2) *технологическое* - по фазам, видам работ, изделиям, узлам, деталям, технологическим операциям;

3) *профессиональное* - разделение труда между группами рабочих по признаку технологической однородности выполняемых ими работ;

4) *квалификационное* - разделение труда между группами рабочих в зависимости от сложности выполняемых ими работ.

*Функциональное разделение труда* проявляется в двух направлениях:

между категориями работников, входящих в состав персонала предприятия (рабочие, руководители, специалисты и служащие). Характерной тенденцией в развитии этого вида разделения труда является возрастание доли специалистов в составе производственного персонала.

между основными и вспомогательными рабочими. Растет доля рабочих по наладке и ремонту машин и механизмов, а также занятых изготовлением инструмента, технологической оснастки. Уменьшается удельный вес рабочих, занятых на погрузочно-разгрузочных, складских операциях и т.п.

*Технологическое разделение труда* определяет расстановку работников в соответствии с технологией производства и в значительной степени влияет на уровень содержательности труда. При узкой специализации в работе появляется монотонность, при слишком широкой специализации повышается вероятность некачественного выполнения работ. Ответственная задача организатора труда состоит в нахождении оптимального уровня технологического разделения труда. Разновидностями этой формы разделения являются подетальное, предметное и пооперационное разделение труда

*Профессиональное разделение труда* (зависит от применяемых орудий труда, предметов труда, технологии производства). Изменения в профессиональном разделении труда это:

рост абсолютного числа и удельного веса профессий механизированного труда,

сокращение числа узких профессий и специальностей,

увеличением численности профессий широкого профиля.

Существует тесная связь между профессиональным разделением труда и переходом от одной стадии технико-технологического развития производства к другой (частичная механизация, комплексная механизация труда, автоматизация)

*Квалификационное разделение труда* (в зависимости от сложности работ). Оно имеет теснейшую связь с повышением культурно-технического уровня работников, ведущим к сокращению доли малоквалифицированного труда.

Квалификационные различия между группами работников объективно обусловлены различной сложностью выполняемых работ. Работники одной и той же профессии или специальности могут иметь разные знания, умение работать и производственный опыт. Все это выражается в квалификации - качестве работы (труда) и лежит в основе распределения работников по группам квалификации - разрядам, категориям, классам и т.п.

С разделением труда в производстве неразрывно связана его кооперация. Это две стороны единого процесса труда в его общественной форме.

Существование разделенного труда (по функциональному, профессиональному и квалификационному признакам) объективно требует установления определенных соотношений и взаимодействия между видами труда. Без этого производство невозможно.

Кооперация - система производственных взаимосвязей между отдельными исполнителями, которые заняты обособленными видами деятельности в пространстве и во времени.

Согласование *в пространстве* - установление необходимых производственных связях между работниками, коллективами бригад, участков, цехов и служб.

Согласование *во времени* путем организации сменной работы (взаимодействие между сменами), осуществления работы по графику (часовому, сменно-суточному, недельному, декадному и т.п.).

*Следует иметь в виду, что кооперация труда не означает лишь достижения рациональных пропорций в затратах труда различных видов, а предполагает установление социально-трудовых взаимоотношений между участниками производства, согласование интересов людей и целей производства*

Формы кооперация труда:

*межцеховая* кооперация специализированных цехов, направленная на обеспечение слаженного их взаимодействия по выпуску конечной продукции предприятия;

*внутрицеховая* кооперация специализированных участков, цель которой - взаимоувязка их деятельности по выпуску конечной продукции цеха;

*внутриучастковая* кооперация отдельных работников или производственных бригад по выпуску закрепленной за участком продукции;

*внутрибригадная* кооперация, объединяющая рабочих, совместно выполняющих единое для бригады производственное задание и несущих коллективную ответственность за результаты труда бригады

Основной формой кооперации труда являются производственные бригады и иные групповые формы организации труда.

Бригада представляет собой группу работников, совместно осуществляющих производственный процесс или отдельную его часть и коллективно отвечающих за результаты своей работы.

Предпосылками создания бригад являются: невозможность распределения общей работы между отдельными исполнителями, необходимость обеспечения четкого взаимодействия между основными и вспомогательными работниками для достижения более высокого результата в труде, трудность точного определения обязанностей и объема работы отдельных работников при отсутствии у них постоянных рабочих мест.

*Основными видами бригадной организации труда являются специализированные и комплексные бригады.*

Специализированные бригады часто называют профессиональными, поскольку они, как правило, состоят из работников одной профессии и выполняют однородные технологические процессы. (Рабочие параллельно или последовательно участвуют в выполнении одной и той же работы: изготовляют одни и те же детали, изделия, производят ремонт одного и того же оборудования).

Комплексные бригады включают работников разных профессий, выполняющих комплекс взаимосвязанных, технологически разнородных работ. Каждому члену такой группы поручается выполнение определенной работы, соответствующей его квалификации. Но строгого разделения труда здесь нет, работники могут привлекаться к выполнению других работ, входящих в общий комплекс производственного задания (бригады, обслуживающие крупные производственные агрегаты непрерывного действия: доменные и мартеновские печи, конверторы, прокатные станы, химические агрегаты и т.д.).

Этим определяются особенности и преимущества комплексных бригад, заключающиеся в возможностях совмещения специальностей, освоения смежных работ, формирования работников широкого производственного профиля, а также в более качественном обслуживании применяемой техники, полном использовании рабочего времени и оборудования, повышении за счет этого производительности труда.

Рационализация трудовых процессов достигается посредством установлением рациональных методов и приемов труда.

Конечно, способ выполнения работы в значительной степени определяется технологией, но каждая технологическая операция может быть выполнена по-разному: с большим или меньшим количеством движений, более или менее умело, с затратой различного количества времени и физиологической энергии. Установление способа наиболее экономного выполнения каждого действия, приема, операции, каждой работы - это ответственная задача организатора труда. Она предполагает анализ и разработку всех частей трудового процесса, включая построение и координацию движений, выбор удобной рабочей позы, способа владений инструментом и управления машинами и механизмами.

Способ выполнения производственного задания, характеризующийся определенным составом и последовательностью действий, приемов, операций образует метод труда. Методы выполнения трудовых процессов должны проектироваться вместе с проектированием технологического процесса, а результаты проектных разработок заносят в карты приемов и методов труда, карты организации труда, в инструкционные или технологические карты. Их используют для обучения рабочих рациональным приемам и

методам труда, для контроля и анализа работы; они служат отправной точкой для дальнейшего совершенствования трудового процесса.

Большое значение для предприятия имеет выявление и распространение опыта работы новаторов производства, изучение применяемых ими приемов и методов труда. Приемы и методы труда заслуживают внимания, если рабочие, их применяющие, получают высокие и устойчивые результаты труда, характеризующиеся экономией по сравнению с нормативными значениями трудозатрат, сырья, материалов, инструментов, энергии, рациональным использованием оборудования, улучшением качества продукции при достижении оптимальной интенсивности труда.

Задача выявления рациональных приемов труда решается путем изучения непосредственно на производстве труда рабочих, значительно перевыполняющих нормы труда, применяющих эффективные способы ведения трудового процесса.

При изучении и отборе наиболее целесообразных и экономных приемов труда рекомендуется обращать внимание на:

короткие и наименее утомительные движения рук, ног, корпуса тела работающего, устранение резких перемен в направлении этих движений, уменьшении массы перемещаемых вручную грузов;

непрерывные и плавные движения по дуговой линии, которые более экономны, чем движения прямолинейные с резкими остановками;

одновременные и симметричные движения рук;

сокращение движений путем исключения лишних, совмещения движений;

достижение удобного положения рабочего, обеспечение переменной позы "сидя - стоя", чередование периодов труда и отдыха в зависимости от тяжести и нервно-психической напряженности труда.

Рациональные приемы и методы труда, опыт новаторов производства распространяются разными способами. Для этих целей используют систему подготовки и повышения квалификации кадров, семинары, выставки, учебные курсы и др.

**Тема 14. Вознаграждение за труд**

Каждый работающий по найму работник предприятия получает за проделанную работу от работодателя заработную плату - определенную сумму денежных средств, компенсирующих его затраты труда и обеспечивающих ему определенный уровень удовлетворения личных потребностей, а также потребностей членов его семьи, которая может принимать две формы - денежную (наиболее приемлемая) и материальную.

Заработная плата - сложное экономическое явление, так как:

1) для работодателя заработная плата представляет собой издержки производства, и он старается их минимизировать, особенно в расчете на единицу изделия,

2) для работника заработная плата является доходом, и он стремится ее максимизировать, оговаривая достаточно высокий уровень оплаты.

3) заработная плата тесно связана с ценами, прежде всего на потребительские товары и услуги. Чем выше цена на потребительские товары и услуги, тем меньше можно купить на выплаченную работнику заработную плату, тем ниже уровень удовлетворения его потребностей, тем больше разрыв между номинальной и реальной заработной платой. И работник, и работодатель, оговаривая условия оплаты, обязательно учитывают уровень и динамику цен на потребительские товары.

4) заработная плата тесно связана с различиями в сложности выполняемой работы. Чем сложнее выполняемая работа, тем больше она требует знаний, опыта, умственных и физических усилий, тем с большим правом при прочих равных условиях работник может претендовать на повышенную оплату своего труда. Таким образом, заработная плата требует соизмерения различных видов работ с точки зрения их сложности и определения уровня квалификации работника.

В современной теории выделяют следующие функции оплаты труда:

- воспроизводственная,
- регулирующая,
- стимулирующая.

*Воспроизводственная функция* определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей работника и его семьи. В нормальных условиях минимальный уровень оплаты труда должен соответствовать стоимости набора товаров и услуг, входящих в потребительскую корзину, включая не только физиологические потребности, но и обеспечение квалификационного роста и развития творческого потенциала работника. В этой связи приобретает не только теоретическое, но и практическое значение такое понятие, как стоимость рабочей силы, оцениваемая по физиологическим и социальным критериям, определяющим соответственно затраты на простое и расширенное воспроизводство рабочей силы.

Практика показывает необходимость дифференцированного подхода к установлению расчетной стоимости рабочей силы и основанного на ней минимального уровня оплаты труда, что обусловлено различиями в уровне цен на потребительские товары и услуги в разных регионах, в уровне налогообложения доходов, т.е. реальных условий обеспечения работающих минимально необходимыми средствами воспроизводства рабочей силы. В частности, для районов с неблагоприятными природно-климатическими условиями вводятся районные коэффициенты, соответственно увеличивающие уровень оплаты труда.

*Регулирующая функция* оплаты труда. Эта функция заключается в ее воздействии на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность работников и уровень их занятости. Объективной основой реализации этой функции является принцип сегментации уровня оплаты труда, предусматривающий разграничение его по отдельным сегментам (субрынкам), т.е. группам работников, различающимся приоритетностью сферы деятельности и уровнем материальной обеспеченности.

В принципе речь идет о выработке определенной политики установления *уровня оплаты труда различным категориям работников* и ее реализации в каждом конкретном случае, исходя из общего контекста регулирования трудовых отношений на основе социального партнерства.

Цена труда как экономическая категория дает возможность выражать в деньгах различные количества труда, соизмерять доставляемое работником ежедневное количество труда с его оплатой. Единицей измерения цены труда может быть цена часа труда. Цены на различные виды труда принимают форму тарифных ставок. Тарифная ставка есть мера цены труда определенной сложности, т.е. цена конкретного труда работника определенной профессии и квалификации в течение определенного промежутка времени: часа, дня, недели, а иногда месяца. Для работников массовых профессий наиболее распространены часовые тарифные ставки.

*Стимулирующая функция оплаты труда.* Основным принципом ее реализации является дифференциация уровня оплаты труда по критериям производительности и эффективности труда. Этот принцип противопоставляется уравнительному подходу к оплате труда, который оказывает дестимулирующее воздействие на работников, препятствуя использованию их трудового и творческого потенциала.

Дифференциация зарплаты призвана способствовать росту производительности и эффективности труда. В то же время она должна восприниматься и работодателями, и работниками как справедливая. Следовательно, о степени обоснованности действующей системы дифференциации оплаты труда, можно судить по эффективности трудовой деятельности и социально-психологической атмосфере в трудовых коллективах, в том числе по наличию (или отсутствию) трудовых конфликтов на почве различного восприятия уровня оплаты труда.

Формы и системы оплаты труда определяют разные способы начисления заработка работникам. Существуют две основные формы заработной платы - сдельная и повременная. Использование той или иной формы определяется условиями производства.

*Сдельная форма оплаты труда* подразумевает начисление заработка рабочему за единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по сдельным расценкам, которые расчитываются исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки.

В зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки) сдельная форма оплаты подразделяется на системы:

а) прямая сдельная - труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции, определяемым делением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки или умножением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму времени. Общий заработок расчитывается путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции;

б) косвенная сдельная - применяется при оплате труда вспомогательных работников, размер заработка рабочего напрямую зависит от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Общий заработок рассчитывается либо путем умножения ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих, либо умножением косвенной сдельной расценки на фактический выпуск продукции. Расценка определяется как частное от деления тарифной ставки рабочего, оплачиваемого по данной системе, на суммарную норму выработки обслуживаемых им производственных рабочих;

в) сдельно-премиальная - сверх заработка по прямым сдельным расценкам рабочий дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели;

г) сдельно-прогрессивная - в пределах норм труд оплачивается по прямым сдельным расценкам, сверх норм - по повышенным;

д) аккордная - расценка устанавливается на весь объем работы;

е) коллективная (бригадная) сдельная - имеет две разновидности: с применением индивидуальных расценок по конечным результатам работы бригады и с применением коллективных сдельных расценок.

*Повременная форма оплаты* труда. При ней заработок рабочему начисляется в соответствии с его тарифной ставкой или окладом за фактически отработанное время. Различают простую повременную и повременно-премиальную системы:

а) простая повременная - размер заработной платы зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного рабочего времени;

б) повременно-премиальная - сверх заработка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время работник дополнительно получает премию за достижение определенных количественных и качественных показателей.

Выбор форм и систем оплаты труда проводится непосредственно на предприятиях (в объединениях) администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом конкретных производственных условий и задач, стоящих перед коллективом. Основной критерий выбора той или иной системы - ее экономическая эффективность.

**Тема 15. Профсоюзы и социальное партнерство**

Профсоюзы - (Trade unions) - добровольные профессиональные объединения трудящихся, созданные с целью защиты экономических интересов работников (прежде всего, улучшения условий труда и повышения заработной платы).

По мере формирования капиталистического общества появились новые основные социально-экономические классы - предприниматели (капиталисты) и наемные работники. Взаимоотношения работников и работодателей изначально порождали

конфликты. В эпоху раннего капитализма одним из главных методов повышения дохода предпринимателей было ужесточение требований к работникам: удлинение рабочего дня, сокращение норм оплаты труда, штрафы, экономия на охране труда, увольнения. Обострение взаимоотношений наемных работников и работодателей часто приводило к стихийным выступлениям - рабочие покидали предприятие и отказывались снова приступать к работе, пока их требования не были удовлетворены хотя бы частично. Но эта тактика могла принести успех, только если с протестом выступали не отдельные недовольные, а крупные группы рабочих.

Вполне закономерно, что впервые профсоюзы возникли в годы промышленной революции в наиболее промышленно развитой стране мира – Англии. Профсоюзное движение в этой стране демонстрирует общие закономерности его развития, которые позже проявлялись и в других странах.

Первые ассоциации рабочих имели строго локальный характер и объединяли только высококвалифицированных рабочих наиболее передовых отраслей. Так, одним из самых первых английских тред-юнионов считается созданный в 1792 году союз прядильщиков Ланкашира (графство на западе Англии). Что касается неквалифицированных рабочих, то высокая безработица делала их легко заменяемыми, поэтому на первых порах они никак не могли противостоять произволу нанимателей, а потому оставались за рамками профсоюзного движения.

Тред-юнионизм быстро стал массовым движением. Многочисленные местные профсоюзные организации стали налаживать связи друг с другом, чтобы обмениваться опытом и организовывать совместные действия. Движение к консолидации английских профсоюзов завершилось формированием в 1868 году Конгресса тред-юнионов (Trades Union Congress), который с тех пор и до сегодняшнего времени является центральным координирующим органом профсоюзного движения Великобритании.

В США первый общенациональный рабочий союз, Рыцари Труда, возник в 1869 году, но к концу 19 века он пришел в упадок, и крупнейшей национальной рабочей организацией стала основанная в 1881 году Американская Федерация Труда, АФТ. В 1955 году она слилась с Конгрессом производственных профсоюзов, КПП. С тех пор эту ведущую профсоюзную организацию США называют АФТ-КПП. Сопротивление предпринимателей профсоюзам было в этой стране очень долгим. Так, в 1920–1930-е годы Национальная ассоциация промышленников настояла на введении контрактов «желтой собаки», по условиям которых рабочие не должны были вступать в профсоюзы. Чтобы ослабить сплоченность объединенных в профсоюзное движение рабочих, американские предприниматели пошли им на дополнительные уступки - например, применяли участие в прибылях предприятия. Нетерпимость к профсоюзам сменилась в США их признанием только при «новом курсе» Ф.Д.Рузвельта: принятом в 1935 году Национальный закон о трудовых отношениях (закон Вагнера) требовал от работодателей обязательного заключения коллективных договоров с профсоюзом, представляющим большинство работников.

Во Франции право организовывать рабочие союзы было официально признано только в 1930-е годы.

В Германии гитлеровский режим уничтожил профсоюзы, их восстановили лишь после Второй мировой войны.

Во второй половине 20 века в развитых странах утвердилась идеология социального партнерства. Профсоюзы отказались от нарушений социального мира в обмен на признание профсоюзных прав и государственные социальные гарантии. «Умиротворение» отношений между профсоюзами и предпринимателями нашло наиболее яркое выражение в японском профсоюзном движении. Поскольку в Японии

для рабочего большое значение имеет принадлежность к фирме, а не род занятий, то и профсоюзы строятся в этой стране не по профессиям, а по фирмам. Это значит, что объединенные в «фирменный» профсоюз рабочие разных специальностей солидарны скорее с менеджерами своей фирмы, чем с коллегами по профессии из других фирм. Сами профсоюзные активисты получают плату от руководства фирмы. Как следствие, на японских предприятиях взаимоотношения между профсоюзами и менеджерами гораздо более дружеские, чем на фирмах европейского типа. Впрочем, наряду с «компанейскими», в Японии есть и отраслевые профсоюзы европейского типа, но их немного и они малочисленные.

Во 2-ой половине 20 века, по мере развертывания индустриализации в развивающихся странах Азии и Африки, профсоюзное движение начало активно развиваться и на периферии мирового хозяйства. Однако даже в наши дни профсоюзы стран «третьего мира» остаются, как правило, малочисленными и маловлиятельными. Подъем профсоюзов наблюдается в основном в новых индустриальных странах (Южная Корея, Бразилия).

**2.** Профсоюзы являются наиболее устойчивой организованной формой социально-экономических связей наемных работников, основанной на принципах единства, солидарности, справедливости и направленной на выполнение функций представительства интересов трудящихся и на обеспечение их социальной защиты. Они являются самыми многочисленными общественными объединениями во всех странах, особенно в странах с социально ориентированной рыночной экономикой. Профсоюзы входят в политическую систему общества как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами.

Профессиональные союзы и их объединения, иные профессиональные организации, являются представителями работников в системе социального партнерства.

Социальное партнерство профсоюзов, представителей работодателей и государственных органов власти осуществляется в трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Результаты партнерства сторон отражаются в генеральных соглашениях. Подписываются также трехсторонние соглашения на региональном уровне и на уровне отраслей. На предприятиях и в учреждениях заключаются коллективные договоры, основанные на установленных в генеральных и отраслевых соглашениях нормах.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и неподконтрольны.

Первый основополагающий принцип положения и деятельности профсоюзов – их независимость, которая обеспечивается:

- прямым запретом всякого вмешательства в деятельность профсоюзов органов государственной власти и их должностных лиц, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности;
- имущественной самостоятельностью;
- правом самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, определять структуру, избирать руководящие органы, организовывать свою деятельность;
- запретом контроля за деятельностью профсоюзов со стороны органов юстиции, регистрирующих профсоюзы в качестве юридического лица.

Второй принцип - самоуправление. Применительно к профсоюзам он выражен в их праве самостоятельно принимать свои уставы и регулировать всю внутреннюю деятельность.
Третий принцип - добровольность объединения в профсоюзы - закреплен в национальных законодательствах.
Четвертый принцип - законность создания и деятельности профессиональных союзов.
Цели и задачи, поставленные наемными работниками перед профсоюзами, определяют основные функции, выполняемые ими в процессе их деятельности. Главная функция профсоюзов – обеспечение условий для наиболее выгодной для трудящихся продажи единственного товара, которым обладает наемный работник, – рабочей силы, защита прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Своей главной задачей профсоюзы всех направлений считают защиту прав и законных интересов трудящихся, установление социальной справедливости, эффективной и гуманной экономики.
Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их главной функции. Важнейшая задача профсоюзов – контролировать, верно ли работодатели осуществляют начисление заработной платы и обеспечивает ли эта заработная плата, как минимум, простое воспроизводство рабочей силы. При этом профсоюзы не менее, чем работодатели заинтересованы в том, чтобы заработная плата в максимальной степени была связана с результатами труда и выполняла стимулирующую функцию.
Отечественная и мировая практика показывает, что новая социально-экономическая ситуация требует от профсоюзов, наряду с традиционными функциями, способности договариваться с работодателями при решении следующих вопросов:
- определение формы, системы выплаты и размера заработной платы, денежных вознаграждений, пособий, компенсаций;
- согласование механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;
- занятость работников и противодействия безработице;
- профессиональное обучения персонала;
- мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников;
- продолжительность отпусков, рабочего времени и времени отдыха;
- медицинское и социальное страхование работников;
- защита интересов работников в случае приватизации организаций и ведомственного жилья;
- обеспечение техники безопасности, охраны труда и здоровья работников.
Профессиональные союзы вправе участвовать в разработке государственной политики в области содействия занятости населения и имеют право:
- вносить в органы местного самоуправления предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- содействовать обеспечению социальных гарантий трудящихся в вопросах организации занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с национальным законодательством.
Важно, что массовое увольнение работников, связанное с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием организации или ее структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства по инициативе работодателя, может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за два месяца) уведомления соответствующих профсоюзных органов.

Согласование интересов работодателей и наемных работников в социально-трудовой сфере осуществляется путем переговоров, которые должны завершаться заключением коллективных договоров или соглашений.

Профессиональные союзы вправе требовать от работодателей включения в коллективный договор конкретных мер по защите интересов трудящихся.

**3.** С обретением независимости Украины бывшая Укрпрофрада преобразовалась в Независимую федерацию профсоюзов Украины, а затем - в Федерацию профсоюзов Украины (ФПУ). По данным Министерства юстиции Украины, по состоянию на 1 января 2001 г. в Украине действовали пять всеукраинских объединений профсоюзов и 74 всеукраинских отраслевых профсоюза. Кроме того, территориальными органами юстиции зарегистрирован 161 профсоюз, составляющий 46 региональных объединений.

Суммарная численность членов профсоюзов - 17,4 млн. человек, из которых 14,4 млн. объединяют профсоюзы, входящие в ФПУ. Согласно результатам социологического опроса УЦЭПИ, почти половина членов профсоюзов (43,7%) состоят в них еще с советских времен, т. е. просто по инерции; каждый пятый (20,2%) сослался на то, что на предприятии, где он работает, «так принято»; каждый восьмой (12,2%) сообщил, что его согласия на вступление в профсоюз особо никто и не спрашивал - профсоюз был создан централизованным путем. И только 18,7% опрошенных считают членство в профсоюзе необходимым для борьбы за свои права. Если добавить к этому, что писали заявления о приеме в профсоюз и имеют профсоюзные билеты чуть более 70%, то картина вырисовывается довольно безрадостная и свидетельствующая о том, что членство в профсоюзе весьма и весьма формально.

Профсоюзы, их объединения, имеют следующие права и полномочия:

- защита прав граждан на труд, участие в разработке и осуществлении государственной политики в области трудовых отношений, оплаты труда, охраны труда, социальной защиты;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений;
- социальная защита и обеспечение достаточного жизненного уровня граждан;
- участие в управлении государственным социальным страхованием;
- участие в работе комиссий по приватизации;
- право представлять интересы работников при решении трудовых споров (конфликтов);
- право на организацию и проведение забастовок, собраний, митингов и демонстраций, в защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов работников;
- право получать информацию от работодателей или их объединений, органов государственной власти и органов местного самоуправления по вопросам, которые касаются трудовых и социально-экономических прав своих членов, а также информацию о результатах хозяйственной деятельности предприятий, учреждений или организаций;
- общественный контроль за реализацией прав членов профсоюза в сфере здравоохранения;
- защита жилищных прав граждан;
- право требовать расторжения трудового договора (контракта) с руководителем предприятия, учреждения или организации, если он нарушает законодательство о профессиональных союзах, о труде, о коллективных договорах и соглашениях.

Для формирования эффективной системы социального партнерства в Украине объективно сложились все необходимые условия, а именно: осуществился переход к

рыночным формам хозяйствования; сформировались профсоюзы как организации, представляющие и защищающие интересы трудящихся; оформился класс предпринимателей; государство заявило о своей готовности выступать в качестве посредника в отношениях между работниками и работодателями; существует минимально необходимая правовая основа для развития социального партнерства; сформированы базовые институты и механизмы проведения коллективных переговоров. Тем не менее, исследователи и участники социально-трудовых отношений отмечают неэффективность системы социального партнерства, формальность и невыполнение коллективных соглашений и договоров, низкую регулятивную силу соглашений.

**Тем 16. Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда**

Основная цель регулирования рынка труда состоит в содействии расширению спроса на рабочие руки и поддержке эффективного предложения рабочей силы. Меры государственного регулирования рынка труда могут быть дифференцированы следующим образом:

-по объектам воздействия (население и его отдельные группы, работники и группы работников, предприниматели, элементы организации труда: оплата труда, продолжительность, условия труда и т.д.);

-по направленности воздействия (меры, воздействующие на спрос на труд и предложение труда);

-по форме воздействия (прямые и косвенные);

-по характеру воздействия на рынок труда (поощрительные, ограничительные, запретительные, защитные);

-по содержанию (меры экономического, административного характера или их сочетание);

-по уровню воздействия (общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные);

-по источникам финансирования (госбюджет, внебюджетные средства).

В целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство призвано осуществлять:

• разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда;

• правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, совершенствование законодательства о занятости населения;

• разработку и реализацию федеральных и территориальных программ содействия занятости населения;

• создание государственной службы занятости населения.

С позиции регулирования общих правил и контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства государство должно:

- контролировать соблюдение Госстандартов в области безопасности, условий и охраны труда;

- поддерживать необходимые уровни оплаты труда в соответствии с затратами на воспроизводство рабочей силы и рекомендациями международной организации труда;

- обеспечивать условия для цивилизованного разрешения социальных конфликтов и нормального осуществления колдоговорных процессов согласования и регулирования социально-трудовых отношений.

Федеральным органом исполнительной власти, проводящим политику государства и осуществляющим управление в области труда, занятости и социальной защиты населения является Министерство труда и социального развития РФ.

В странах с развитой рыночной экономикой существует система регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений - *социальное партнерство.* Предметом договора являются вопросы оплаты труда, занятость, условия труда, социальное обеспечение, социальные гарантии для работников определенной профессии, отрасли, региона, устанавливаемые сверх гарантированного государством минимума. Переговоры ведутся при посреднической роли государства, которое участвует в них непосредственно (через представителей) или опосредованно (через арбитражные органы, согласительные комиссии и законодательные акты). Коллективно-договорное регулирование позволяет на основе компромисса согласовывать интересы наемных работников, работодателей и государства и является важным дополнением рыночного механизма регулирования социально-трудовых отношений.

Еще одной силой, оказывающей влияние на рынок труда, являются *профсоюзы* . Это массовое самоуправляющееся общественное объединение трудящихся определенной отрасли или смежных отраслей, профессиональной группы для защиты и представительства их социальных интересов. Функции, выполняемые профсоюзами, могут быть подразделены на следующие группы:

• обеспечение социальной защиты экономических и социальных интересов наемных работников в процессе труда, т.е. возможности участия работников в производственном процессе на максимально выгодных условиях (контроль за соблюдением законодательных норм при увольнении и найме на работу, создание нормальных условий труда, содействие повышению производительности труда, недопущение нарушений производственного процесса со стороны работодателя)

-социальная защита интересов наемных работников вне производства.

На международном уровне вопросами регулирования трудовых отношений занимается МОТ (Международная организация труда). Она была создана в1919 году. Целью МОТ является установление и сохранение социального мира и регулирование социально-трудовых отношений, защита прав человека. Каждая страна участвует в ней представителями правительства, трудящихся и предпринимателей.

Определяющее значение МОТ в регулировании социально-трудовых отношений имеет разработка, принятие конвенций и рекомендаций и контроль их выполнения.

Основными программными задачами МОТ являются:

- обеспечение для наемных работников полной занятости и повышение жизненного уровня;
- занятости трудящихся на работах, где они могут получить удовлетворение и проявить свое мастерство;
- гарантии обучения и перемещения рабочих, включая миграцию;
- возможности справедливого распределения и оплаты труда;
- реализации права на коллективные переговоры;
- расширения системы соцобеспечения;
- охраны труда;
- защиты благосостояния детей и матерей;
- необходимого питания и жилищ;
- равных возможностей в области общего и профессионального образования.