

пакет комплексного обеспечения
самостоятельной работы студентов

**ЭКОНОМИКА ТРУДА
И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

ХАРЬКОВ
2013

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ,
МОЛОДЕЖИ И СПОРТА УКРАИНЫ

ХАРЬКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПИТАНИЯ И ТОРГОВЛИ

Н. И. Есинова

**ЭКОНОМИКА ТРУДА
И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Учебно-методическое пособие
2е издание с изменениями и дополнениями

ХАРЬКОВ
2013

УДК 331.101 (075.4)

ББК 65.24

Е83

Рецензенты:

докт. экон. наук, профессор Т. С. Пичугина,
канд. экон. наук, профессор Т. В. Андросова

Рекомендовано кафедрой экономической теории, протокол № 12 от
04.04.2013 г.

Одобрено научно-методической комиссией экономического факультета
протокол № 8 от 30.04.2013 г.

Есинова Н.И.

Е-83 Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб -метод.
пособие / Н. И. Есинова. - Х.: ХГУПТ, 2013. - 397 с.

Рассмотрены вопросы экономики труда в органической взаимосвязи как единство социально-экономических трудовых отношений, исключительно важных по значению особенно в процессе осуществления рыночных реформ в Украине. Учебно-методическое пособие способствует более эффективному самостоятельному усвоению дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения». Состоит из элементов рабочей учебной программы по дисциплине, сжатого конспекта тем курса и визуального сопровождения каждой темы, тестового тренинга, который является тренировкой для развития экономического мышления у студентов, задач и методических указаний к выполнению всех видов индивидуальной работы, практических задач, учебно-методического материала к изучению курса на дневной и заочной форме обучения, основных теоретических вопросов итогового контроля знаний.

УДК 331.101 (075.4)

ББК 65.24

© Есинова Н. И., 2013

© Харьковский государственный
университет питания
и торговли, 2013

ПРЕДИСЛОВИЕ

В современных экономических условиях изучение проблем экономики труда основано на фундаментально новых концептуальных представлениях о функционировании и эффективности труда, формировании и регулировании трудового потенциала, а также на анализе реальных экономических и социальных процессов, происходящих в сфере труда в условиях развития рыночных отношений в украинской экономике.

Принципы рыночной экономики активно проявляются в процессе привлечения и использования рабочей силы, внедряются в системы социально-трудовых отношений, организации и оплаты труда, формировании и использовании доходов работников, повышении уровня и качества жизни населения.

Экономика труда помогает разобраться в весьма сложных вопросах:

- Как осуществляться спрос и предложение на рабочую силу в условиях рынка?
- Как следует организовывать работу в обществе и на конкретном предприятии (в организации), чтобы предприниматель получил наибольший эффект (прибыль), а общество в целом - ВВП?
- Как следует построить оплату труда, чтобы создать условия для повышения его производительности и эффективности труда, а также повышение уровня и качества жизни населения?
- Как нейтрализовать безработицу и сформировать надежную систему социальных гарантий и социальной защиты населения в условиях инфляции, скачущего и гиперинфляции?
- Как управлять трудовыми ресурсами, чтобы повысить эффективность использования трудового потенциала в обществе?

Знания в области экономики труда имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку они необходимы в подготовке специалистов высшей квалификации в области управления, менеджмента, научных и практических работников, адаптированных к рынку труда независимо от сферы их будущей профессиональной деятельности.

В связи с этим необходимо уметь определять, рассчитывать, анализировать и планировать показатели и резервы роста производительности и эффективности труда, уровня и динамики заработной платы на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности и методов хозяйствования, источники формирования фонда оплаты труда и эффективное его использование; прогнозировать состояние рынка труда, современные тенденции в развитии трудовых ресурсов и занятости; исследовать механизм действия социальных гарантий в сфере труда и социальной защиты работников от конъюнктуры рынка, правильно использовать в отечественной практике зарубежный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений, заработной платы, доходов населения, международных социально-трудовых отношений.

Распределение учебного времени по темам и формам аудиторных занятий и самостоятельной работы для дневной формы обучения 6.030503, 6.030504, 6.030507, 6.030508, 6.030509

Зачетный кредит	Название и содержание содержательного модулю	Всего часов	В том числе					Оценка за текущем контролем max-min баллов
			Аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Инд-конс. работа	
			Лек-ции	Практические	Семинарские			
5	Содержательный модуль 1							
	1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины	7,5	2	-	2	3	0,5	2 – 1
	1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	8	2	-	2	3,5	0,5	4 – 3
	1.3. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства	8	2	1	1	3,5	0,5	4 – 3
	1.4. Социально-трудовые отношения как система	8	2	-	2	3,5	0,5	4 – 3
	1.5. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений: организационные аспекты	8,5	2	-	2	3,5	1	4 – 3
	1.6. Социальное партнерство	8	2	-	2	3	1	4 – 2
	1.7. Рынок труда и его регулирование	14	4	2	2	4	2	4 – 3
	1.8. Социально-трудовые отношения занятости	8	2	1	1	3	1	4 – 2
	Итого	70	18	4	14	27	7	30-20
	Содержательный модуль 2							
	2.1. Планирование труда	7,5	2	1	1	3	0,5	2 – 1
	2.2. Организация труда	15	4	2	2	5	2	4 – 3
	2.3. Производительность и эффективность труда	7,5	2	1	1	3	0,5	4 – 3
	2.4. Политика доходов и оплата труда	7,5	2	1	1	3	0,5	4 – 3
	2.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда	8	2	-	2	3,5	0,5	4 – 3
	2.6. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений	8,5	2	1	1	3,5	1	4 – 2
	2.7. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений	8,5	2	-	2	3,5	1	4 – 3
	2.8. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений	8,5	2	-	2	3,5	1	4 – 2
	Итого	71	18	6	12	28	7	30-20
	Итоговый контроль						3	
Всего за дисциплиной	144	36	10	26	55	17	100-60	

Распределение учебного времени по темам и формам аудиторных занятий и самостоятельной работы для заочной формы обучения 6.030503 «Международная экономика», 6.030504 «Экономика предприятий», 6.030507 «Маркетинг»

Зачетный кредит	Название и содержание содержательного модулю	Всего часов	В том числе				Самостоятельная работа	Инд-конс. работа	Оценка за текущем контролем max-min баллов
			Аудиторные занятия						
			Лек-ции	Практические	Семинарские				
5	Содержательный модуль 1								
	1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины	26	0,5		1	7,5		2 – 1	
	1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества		0,5			8		4 – 3	
	1.3. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства		1			7,5		4 – 3	
	1.4. Социально-трудовые отношения как система	46	0,5		1	7		4 – 3	
	1.5. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений: организационные аспекты		0,5			7		4 – 3	
	1.6. Социальное партнерство		–			7		4 – 2	
	1.7. Рынок труда и его регулирование		2			10		4 – 3	
	1.8. Социально-трудовые отношения занятости		–			9		4 – 2	
	Итого	72	5		2	63		30-20	
	Содержательный модуль 2								
	2.1. Планирование труда	41	2		1	7,5		2 – 1	
	2.2. Организация труда					8		4 – 3	
	2.3. Производительность и эффективность труда					7,5		4 – 3	
	2.4. Политика доходов и оплата труда					7		4 – 3	
	2.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда					7		4 – 3	
	2.6. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений	31	2		1	7		4 – 2	
	2.7. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений					10,5		4 – 3	
	2.8. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений					9,5		4 – 2	
Итого	72	5		2	64		30-20		
Итоговый контроль					3				
Всего за дисциплиной		144	10		4	130		100-60	

Распределение учебного времени по темам и формам аудиторных занятий и самостоятельной работы для заочной ускоренной формы обучения 6.030503 «Международная экономика», 6.030504 «Экономика предприятий», 6.030507 «Маркетинг»

Зачетный кредит	Название и содержание содержательного модулю	Всего часов	В том числе					Оценка за текущем контролем max-min баллов		
			Аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Инд-конс. работа			
			Лек-ции	Практические	Семинарские					
5	Содержательный модуль 1									
	1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины	26	1	1		7,5		2 – 1		
	1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества						8		4 – 3	
	1.3. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства		1				7,5		4 – 3	
	1.4. Социально-трудовые отношения как система	44	1	1		7		4 – 3		
	1.5. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений: организационные аспекты					7		4 – 3		
	1.6. Социальное партнерство					–		7		4 – 2
	1.7. Рынок труда и его регулирование					1		10,5		4 – 3
	1.8. Социально-трудовые отношения занятости					–		9,5		4 – 2
	Итого	70	4	2		64		30-20		
	Содержательный модуль 2									
	2.1. Планирование труда	40	1	1		7,5		2 – 1		
	2.2. Организация труда					8		4 – 3		
	2.3. Производительность и эффективность труда					7,5		4 – 3		
	2.4. Политика доходов и оплата труда					0,5		7		4 – 3
	2.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда					0,5		7		4 – 3
	2.6. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений	31	2	1		7		4 – 2		
	2.7. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений					11		4 – 3		
	2.8. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений					10		4 – 2		
	Итого	71	4	2		65		30-20		
Итоговый контроль					3					
Всего по дисциплине	144	8	4	-	132	-	100-60			

Распределение учебного времени по темам и формам аудиторных занятий и самостоятельной работы для заочной формы обучения 6.030508 «Финансы и кредит», 6.030509 «Учет и аудит»

Зачетный кредит	Название и содержание содержательного модулю	Всего часов	В том числе				Самостоятельная работа	Инд-конс. работа	Оценка за текущем контролем max-min баллов
			Аудиторные занятия						
			Лек-ции	Практические	Семинарские				
5	Содержательный модуль 1								
	1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины	27	0,5	1	-	8	-	2 – 1	
	1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества		0,5			8	-	4 – 3	
	1.3. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства		1			8	-	4 – 3	
	1.4. Социально-трудовые отношения как система	45	0,5	2	-	8	-	4 – 3	
	1.5. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений: организационные аспекты		0,5			8	-	4 – 3	
	1.6. Социальное партнерство		-			8	-	4 – 2	
	1.7. Рынок труда и его регулирование		1			9	-	4 – 3	
	1.8. Социально-трудовые отношения занятости		-			8	-	4 – 2	
	Итого	72	4	3	-	65	-	30-20	
	Содержательный модуль 2								
	2.1. Планирование труда	45	1	2	-	8	-	2 – 1	
	2.2. Организация труда					9	-	4 – 3	
	2.3. Производительность и эффективность труда					8	-	4 – 3	
	2.4. Политика доходов и оплата труда					0,5	8	-	4 – 3
	2.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда					0,5	8	-	4 – 3
	2.6. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений	27	2	1	-	8	-	4 – 2	
	2.7. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений					8	-	4 – 3	
	2.8. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений					8	-	4 – 2	
Итого	72	4	3	-	65	-	30-20		
Всего по дисциплине	144	8	6	-	130	-	100-60		

Распределение учебного времени по темам и формам аудиторных занятий и самостоятельной работы для заочной ускоренной формы обучения 6.030508 «Финансы и кредит»

Зачетный кредит	Название и содержание содержательного модулю	Всего часов	В том числе					Оценка за текущем контролем max-min баллов	
			Аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Инд-конс. работа		
			Лек-ции	Практические	Семинарские				
5	Содержательный модуль 1								
	1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины	26,5	0,5	1	-	8	-	2 – 1	
	1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества		8			-	4 – 3		
	1.3. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства		1			8	-	4 – 3	
	1.4. Социально-трудовые отношения как система	45,5	0,5	1	-	8,5	-	4 – 3	
	1.5. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений: организационные аспекты					8,5	-	4 – 3	
	1.6. Социальное партнерство					-	8,5	-	4 – 2
	1.7. Рынок труда и его регулирование					1	9	-	4 – 3
	1.8. Социально-трудовые отношения занятости					-	8,5	-	4 – 2
	Итого					72	3	2	-
	Содержательный модуль 2								
	2.1. Планирование труда	44,5	1	1	-	8	-	2 – 1	
	2.2. Организация труда					9	-	4 – 3	
	2.3. Производительность и эффективность труда					8	-	4 – 3	
	2.4. Политика доходов и оплата труда					0,5	8	-	4 – 3
	2.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда					0,5	8,5	-	4 – 3
	2.6. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений	27,5	1	1	-	8,5	-	4 – 2	
	2.7. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений					8,5	-	4 – 3	
	2.8. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений					8,5	-	4 – 2	
	Итого	72	3	2	-	67	-	30-20	
Всего по дисциплине		144	6	4	-	134	-	100-60	

Распределение учебного времени по темам и формам аудиторных занятий и самостоятельной работы для заочной ускоренной формы обучения 6.030509 «Учет и аудит»

Зачетный кредит	Название и содержание содержательного модулю	Всего часов	В том числе					Оценка за текущем контролем max-min баллов	
			Аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Инд-конс. работа		
			Лек-ции	Практические	Семинарские				
Содержательный модуль 1									
5	1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины	26,5	0,5	1	-	8	-	2 – 1	
	1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества		8			-	4 – 3		
	1.3. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства		1			8	-	4 – 3	
	1.4. Социально-трудовые отношения как система	45,5	0,5	2	-	8	-	4 – 3	
	1.5. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений: организационные аспекты					8,5	-	4 – 3	
	1.6. Социальное партнерство					-	8	-	4 – 2
	1.7. Рынок труда и его регулирование					1	9	-	4 – 3
	1.8. Социально-трудовые отношения занятости					-	8,5	-	4 – 2
	Итого	72	3	3	-	66	-	30-20	
Содержательный модуль 2									
	2.1. Планирование труда	44,5	1	1,5	-	8	-	2 – 1	
	2.2. Организация труда					9	-	4 – 3	
	2.3. Производительность и эффективность труда					8	-	4 – 3	
	2.4. Политика доходов и оплата труда					8	-	4 – 3	
	2.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда					8	-	4 – 3	
	2.6. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений	27,5	1	1,5	-	8,5	-	4 – 2	
	2.7. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений					8,5	-	4 – 3	
	2.8. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений					8	-	4 – 2	
	Итого	72	3	3	-	66	-	30-20	
Всего по дисциплине	144	6	6	-	132	-	100-60		

СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

Введение

Экономика труда и социально-трудовые отношения: понятие и концепции. Цель и задачи курса. Методология изучения курса. Логика построения и содержание курса.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ 1

Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины

1. Объекты изучения дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения". Организация, функционирование и результаты деятельности рынков труда, поведение работодателей и работников в результате воздействия стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, влияния неденежных факторов, государственная политика в сфере социально-трудовых отношений как объекты изучения дисциплины.

2. Предмет изучения дисциплины. Социально-экономические отношения, возникающие в процессе труда под воздействием различных факторов технического, организационного, кадрового и иного характера. Изучение процесса труда в развитии и динамике. Закономерности и способы формирования и продуктивного использования ресурсов труда.

3. Задача дисциплины. Определение экономических основ функционирования рынка труда в системе рыночных отношений, раскрытие содержания социальной политики государства, социальных процессов в сфере труда, мотивационных и стимулирующих направлений, обеспечивающих эффективную деятельность трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений. Предоставление целостного представления о разнообразии труда, трудовые ресурсы, трудовой потенциал общества, социально-трудовые отношения занятости на рынке труда, их регулирования, с целью создания условий эффективного функционирования трудовых ресурсов.

Рекомендуемая литература: [17, с.37-44], [6, с.6-40, с.100-110], [5, с.64-85].

Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

1. Характеристика населения. Население как элемент производительных сил и носитель производственных отношений. Определение, сущность и структура населения. Воспроизводство населения. Численность экономически активного и неактивного населения.

2. Трудовые ресурсы: сущность и содержание. Понятие и структура трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов. Измерение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы: демографический, образовательный профессионально-квалифицированный аспекты.

3. Трудовой потенциал суть, показатели и структура. Определения трудового потенциала общества. Суть трудового потенциала, рабочей силы и

индивида. Показатели трудового потенциала общества и предприятия. Структура и формирование трудового потенциала.

4. Динамика изменений в структуре населения Украины и мировом сообществе. Исследование динамики уровня и жизнеспособности населения. Методика измерения коэффициента жизнеспособности населения.

Рекомендуемая литература: [17, с.37-44], [6, с.6-40, с.100-110], [5, с.64-85].

Тема 1.3. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства.

1. Сущность и характер труда, его социальные аспекты. Труд как основа и необходимое условие жизнедеятельности населения. Сущность и функции труда. Содержание и характер труда. Социальные аспекты труда.

2. Производственный фактор "труд". Виды труда. Разделение труда в зависимости от вида деятельности. Классификация видов труда по группам признаков. Всесторонняя характеристика труда относительно каждого работника и коллектива.

3. Сущность удовлетворенности трудом и его структура. Удовлетворенность трудом как состояние сбалансирования потребностей, которые предъявляют рабочие к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможности реализации этих потребностей. Факторы, влияющие на интегральную характеристику удовлетворения трудом.

4. Качество жизни населения. Факторы качества жизни населения. Структурные составляющие качества жизни населения. Качество трудовой жизни - показатель оценки социально-трудовых отношений. Государственные меры по совершенствованию качества жизни населения.

Рекомендуемая литература: [17, с.37-44], [6, с.6-40, с.100-110], [5, с.64-85].

Тема 1.4. Социально-трудовые отношения как система

1. Характеристика социально-трудовых отношений. Сущность социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений.

2. Формы социально-трудовых отношений. Характеристика и формы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений, которые определяются принципами и методами их регулирования.

Рекомендуемая литература: [17, с.17-20, с.87-97, с.47-71], [6, с.85-111], [5, с.40-56].

Тема 1.5. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений: организационные аспекты.

1. Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе. Социальная политика государства. Основные составляющие системы социально-трудовых отношений. Современные тенденции и изменения в социально-трудовых отношениях.

2. Понятие социальной защиты и его основные направления в сфере труда. Система социальной защиты населения. Система социальных гарантий в сфере труда. Уровень обеспечения социальной защиты рабочей силы. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.

Рекомендуемая литература: [17, с.17-20, с.87-97, с.47-71], [6, с.85-111], [5, с.40-56].

Тема 1.6. Социальное партнерство.

1. Определение социального партнерства. Определение социального партнерства (трипаратизма). Цели и принципы социального партнерства. Понятие "общее благо". Исторический аспект развития социального партнерства за рубежом и в Украине.

2. Субъекты социального партнерства. Особая роль государства как арбитра и работодателя на рынке труда. Объекты коллективных переговоров. Порядок заключения коллективных договоров на микроуровне, их структура и содержание. Характер участия профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений на рынке труда. Правовые и организационные проблемы становления социального партнерства в Украине.

3. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта. Сущность и формы трудовых конфликтов. Причины трудовых конфликтов. Разрешения трудовых конфликтов.

Рекомендуемая литература: [17, с.17-20, с.87-97, с.47-71], [6, с.85-111], [5, с.40-56].

Тема 1.7. Рынок труда и его регулирование

1. Рынок труда: сущность, содержание и структура. Характеристика рынка труда. Структура рынка труда. Субъекты рынка труда. Конъюнктура рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Совокупный рынок труда. Определение рабочей силы.

2. Сегменты рынка труда. Сегментация рынка труда. Важнейшие функции рынка труда. Особенности формирования рынка труда в Украине и в мире.

3. Спрос и предложение на рынке труда. Взаимодействие спроса на труд и предложения рабочей силы. Классическая модель рынка труда. Естественный уровень безработицы. Спрос на труд. Факторы, влияющие на спрос. Определение предельного дохода от продукта труда. Зависимость «прибыль - максимизирующая занятость». Предложение индивидом своего труда. Аспекты жизненного цикла в предложении индивидом своего труда. Факторы, влияющие на выбор индивида.

4. Регулирование рынка труда. Исследования рынка труда. Рынок труда: модель «запасы-поток». Факторы, влияющие на основные результаты функционирования рынка труда. Основные конвенции МОТ по вопросам регулирования рынка труда. Состояние воспроизводства рабочей силы на рынке труда Украины.

Рекомендуемая литература: [17, с.17-20, с.87-97, с.47-71], [6, с.85-111], [5, с.40-56].

Тема 1.8. Социально-трудовые отношения занятости.

1. Формы и виды занятости. Новая концепция занятости. Социально-экономическая сущность занятости. Государственная политика занятости. Виды занятости. Критерии и показатели эффективной и рациональной занятости. Формы занятости. Классификация форм занятости по различным критериям. Гибкие и нестандартные формы занятости и гибкие графики рабочего времени. Основная и дополнительная занятость - различие форм.

2. Формы безработицы. Причины возникновения безработицы в теориях экономистов разных направлений. Формы безработицы. Демографическая

структура безработицы. Проведение активной политики на рынке труда для сокращения безработицы и достижения более полной занятости населения. Основные направления активной политики занятости.

3. Регулирование занятости и государственная политика в этой сфере.

Причины и необходимость регулирования занятости в рыночной экономике. Характер, принципы и система мер государственного регулирования рынка рабочей силы. Особенности регулирования занятости в переходный период. Сущность и структура механизма управления занятостью в переходный период. Трудовой договор. Коллективный договор. Структура и функции государственной службы занятости в Украине.

Рекомендуемая литература: [17, с.17-20, с.87-97, с.47-71], [6, с.85-111], [5, с.40-56].

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ 2

Тема 2.1. Планирование труда.

1. Методика планирования труда. Задачи планирования труда. Содержание плана по труду. Структура плана по труду. Последовательность разработки плана по труду.

2. Планирование роста производительности труда. Оценка факторов повышения производительности труда. Методы планирования производительности труда. Обоснование плана роста производительности труда на предприятии.

3. Планирование численности и структуры кадров. Определение плановой численности и структуры кадров - важнейшая задача планирования на предприятии. Инструменты планирования численности. Методы планирования численности. Планирование численности рабочих отдельных категорий.

4. Планирование заработной платы. Фонд заработной платы, его разделение на часовой, дневной и месячный фонды. Планирование фонда заработной платы по категориям рабочих. Планирование средней заработной платы.

Рекомендуемая литература: [5, с.93-115], [6, с.142-152], [16, с.111-134].

Тема 2.2. Организация труда.

1. Понятие и основные направления организации труда. Сущность и механизм организации труда. Цели и задачи организации труда на предприятии. Разделение и кооперирование труда. Нормирование труда. Совершенствование организации труда.

2. Трудовой процесс и его рационализация. Определение трудового процесса. Классификация трудовых процессов. Организация рабочих мест. Квалификационная характеристика должности. Должностная инструкция как основа выявления профессиональных обязанностей.

3. Условия труда и факторы их формирования. Факторы формирования условий труда. Психофизиология в организации труда. Условия рациональной организации труда.

Рекомендуемая литература: [5, с.93-115], [6, с.142-152], [16, с.111-134].

Тема 2.3. Производительность и эффективность труда.

1. Эффективность и методы измерения производительности труда. Понятие производительности труда. Показатели эффективности: производительность и рентабельность труда. Показатели и методы измерения производительности труда.

2. Факторы, влияющие на производительность труда. Факторы роста производительности труда как совокупность движущих сил и причин, которые приводят к повышению производительности труда. Классификация факторов роста производительности труда по признакам. Резервы роста производительности труда.

3. Производительность и уровень оплаты. Высокая заработная плата как фактор повышения производительности труда. Эффективная заработная плата и ее влияние на производительность. Усиление мотивации работников путем внедрения системы последовательного вознаграждения (мировой опыт). Изменение составляющих оплаты труда в зависимости от достигнутых результатов.

Рекомендуемая литература: [6, с.142-152], [16, с.111-134], [5, с.148-151].

Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда.

1. Уровень жизни и доходов населения. Уровень жизни: понятие и факторы, его определяющие. Структура доходов населения. Трудовые и нетрудовые доходы. Методические основы ухода за динамикой уровня жизни населения. Прожиточный минимум и методы его расчета. Социальные трансферты как элемент формирования уровня жизни и доходов.

2. Зарботная плата в экономической системе. Определение заработной платы. Сущность и содержание понятий стоимости и цены рабочей силы. Функции, элементы и принципы организации заработной платы. Межотраслевые и территориальные различия в заработной плате в мировой экономической системе. Реальная и номинальная заработная плата. Необходимость и формы государственного регулирования заработной платы в экономической системе.

Рекомендуемая литература: [5, с.142-152], [16, с.111-134], [5, с.148-151].

Тема 2.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда.

1. Система трудовых показателей и взаимосвязь их элементов. Анализ показателей планирования труда. Взаимосвязь элементов труда. Выбор долгосрочных целей и постановка задач их реализации. Оценка преимуществ существующих программ.

2. Отчетность и аудит в сфере труда. Типы систем отчетности в сфере труда. Основное назначение системы отчетности. Совместимость отчетности в сфере труда. Концепции и цели аудита в сфере труда.

Рекомендуемая литература: [5, с.293-315], [6, с.142-152], [16, с.111-134], [5, с.148-151].

Тема 2.6. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений.

1. Специфика исследований проблем трудовой организации в условиях рынка. Традиционные методы исследований социально-трудовой сферы. Качество трудовой жизни - показатель оценки социально-трудовых отношений. Социальная эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда.

2. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда. Социальные процессы в сфере труда. Разработка программ социологического исследования. Основные методы получения первичной социологической информации. Анализ результатов исследования.

3. Регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений. Трудовое законодательство и иные правовые акты как форма государственного регулирования трудовых отношений. Основные составляющие трудового законодательства. Трудовое законодательство Украины: соответствие международным нормам.

Рекомендуемая литература: [17, с.166-172], [6, с.56-66].

Тема 2.7. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений.

1. Международная организация труда. Ведущая роль Международной организации труда (МОТ). Основные задачи Международной Организации Труда. Основные сферы деятельности Международной Организации Труда. Основные конвенции Международной Организации Труда по вопросам регулирования рынка труда и социально-трудовых отношений на нем.

2. Международная трудовая миграция населения. Определение трудовой миграции рабочей силы. Основные причины возникновения и существования международной трудовой миграции. Классификация трудовой миграции по признакам. Позитивные и негативные последствия трудовой миграции. Международная организация по миграции.

Рекомендуемая литература: [17, с.166-172], [5, с.56-66].

Тема 2.8. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.

1. Мировой опыт использования различных программ регулирования социально-трудовых отношений. Влияние международных организаций на условия труда и социально-трудовые отношения. Сравнение социально-трудовых отношений в разных странах (США, Япония, Швеция, Германия). Влияние ТНК на изменения в занятости рабочей силы.

2. Общественная и экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию социально-трудовых отношений. Влияние государственных социально-экономических программ и мероприятий на развитие социально-трудовых отношений в обществе. Влияние состояния общества на социально-трудовые отношения в мировой экономической системе.

Рекомендуемая литература: [17, с.166-172], [5, с.56-66].

КРАТКИЙ КОНСПЕКТ ТЕМ КУРСА

Содержательный модуль 1

Тема 1.1

ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Труд как объект изучения дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения»

Современный этап развития экономики Украины требует трансформации подходов к изучению дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения», рассматривая труд и взаимоотношения людей в процессе труда в развитии и динамике. Изучение и анализ закономерностей организации, функционирования и результатов деятельности рынков труда, поведения работодателей и работников в результате воздействия стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, влияния неденежных факторов и государственной политики на социально-трудовые взаимоотношения, позволяет сформировать концепцию поведения в сфере труда и объективно правильное мировоззрение специалиста.

Труд является основой существования человека, определяет его место в обществе, служит одной из важнейших форм самовыражения и самоактуализации, поэтому он должен быть организован таким образом, чтобы адекватно отражать эти особенности человека, обеспечивать соответствующее соразмерное вознаграждение.

Особенности *труда как объекта исследования и изучения* состоят в том, что, во-первых, труд - целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективна, рациональна, экономически организована, во-вторых, он является одним из основных условий жизнедеятельности не только отдельного индивида, но и общества в целом, фактором функционирования любой организации (предприятия): в-третьих, она не может рассматриваться как товар, поскольку товаром является не он сам, *а услуга труда*, и, наконец, в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений, которые составляют стержень общественных отношений на уровне народного хозяйства, региона, фирмы и отдельных индивидов.

В условиях коренных изменений в системе общественных отношений наиболее существенные преобразования происходят в социально-трудовой сфере, вызывая закономерное в таких случаях противостояние основных субъектов этих отношений. В этих условиях не вызывает сомнения необходимость формирования новой системы социально-трудовых отношений, что должно найти отражение в современном понимании особенностей труда как объекта исследования и изучения, а также в трактовке предмета и метода современной экономики труда и социально-трудовых отношений как науки.



Рисунок 1 - Схема взаимосвязи экономики труда с другими науками

2. Предмет и задачи дисциплины

Предмет экономики труда и социально-трудовых отношений - это труд как целесообразная деятельность людей, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой, а также отношением между людьми в процессе производства.

Каждому конкретному моменту процесса труда предшествуют материальные средства производства, информация, наличие профессиональных знаний, трудовой опыт, определенный тип социально-трудовых отношений. В процессе труда происходят совершенствования трудовых навыков и опыта, повышение уровня эмпирических и научных знаний, улучшение средств труда, развитие социально-трудовых отношений, тем самым постоянно умножаются производительные силы труда, то есть способность человека как рабочей силы создавать возрастающие массы все более разносторонних материальных и духовных благ.

Экономика труда исследует факторы, определяющие спрос и предложение рабочей силы, цену рабочей силы, инвестиции в человеческий капитал, соотношение безработицы инфляции, влияние профсоюзов на рынок труда и т.д. Этим определяется и содержание экономики труда как учебной дисциплины.

Целью учебного пособия является предоставление студентам в сжатой и доступной форме представления о процессах, происходящих в социально-трудовой сфере нашей страны:

- изменениях в занятости, формировании и развитии системы новых социально-трудовых отношений, становлении и функционировании рынка труда, о современных подходах к управлению человеческими ресурсами, о содержании и элементах организации труда, оценке его эффективности и оплаты, месте и роли Международной организации труда в регулировании социально-трудовых отношений;

- повысить на этой основе адаптированность студентов к рынку труда, помочь им эффективно включиться в систему новых социально-трудовых отношений, что будет способствовать уменьшению степени социальной напряженности в обществе.

Тема 1.2 ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА

1. Характеристика населения

Состояние и развитие общества в значительной степени определяются численностью и составом населения. Население характеризуется и как элемент производительных сил, и как носитель производственных отношений. Ему присуще и само воспроизводство.

Население - это естественно, исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства жизни совокупность людей, проживающих на определенной территории - в селе, городе, районе, регионе, стране.

Трудовые ресурсы - это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

Из этого определения следует, что трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, людей, занятых экономической деятельностью (в различных отраслях), а с другой - не занятых, но которые могут трудиться. Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Под *воспроизводством населения* понимается процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности. Различают три типа воспроизводства населения. Для расширенного воспитания характерно превышение числа рождений над числом смертей; простому воспроизводству характерна ситуация, когда нет прироста, поскольку число рождений равно числу смертей; суженному воспроизводству - когда смертность превышает над рождаемостью, происходит абсолютное сокращение населения.

Воспроизводства населения имеет не только демографический, а также экономический и социальный аспекты. Оно определяет формирование трудовых ресурсов, освоения территорий, состояние производительных сил, развитие социальной инфраструктуры и т. п.

Население и трудовые ресурсы имеют *количественные и качественные* параметры, необходимые для анализа и оценки демографических процессов, выработки стратегии в области управления трудовыми ресурсами. Для характеристики воспроизводства населения применяются показатели рождаемости, смертности и естественного прироста.

Разница между числом родившихся и умерших при положительном результате называется естественным приростом населения.

Схематично структура населения приведены на рис. 1 - 4.

Все население Украины, 100%

Разделение по традиционной методике

Трудовые ресурсы (трудоспособное население в трудоспособном возрасте + работающие подростки + работающие инвалиды + работающие пенсионеры – неработающие льготные пенсионеры)	Население, которое не принадлежит к трудовым ресурсам (дети и не работающие пенсионеры, частности льготные, подростки)
--	--

Разделение по методике МОП

Экономически активное население (все кто работает или ищет работу)		Экономически неактивное население	Население младше 15-ти и старше за 70-т лет
Занятые	Безработные		

Рисунок 1. – Схема вариантов классификации населения в экономике труда

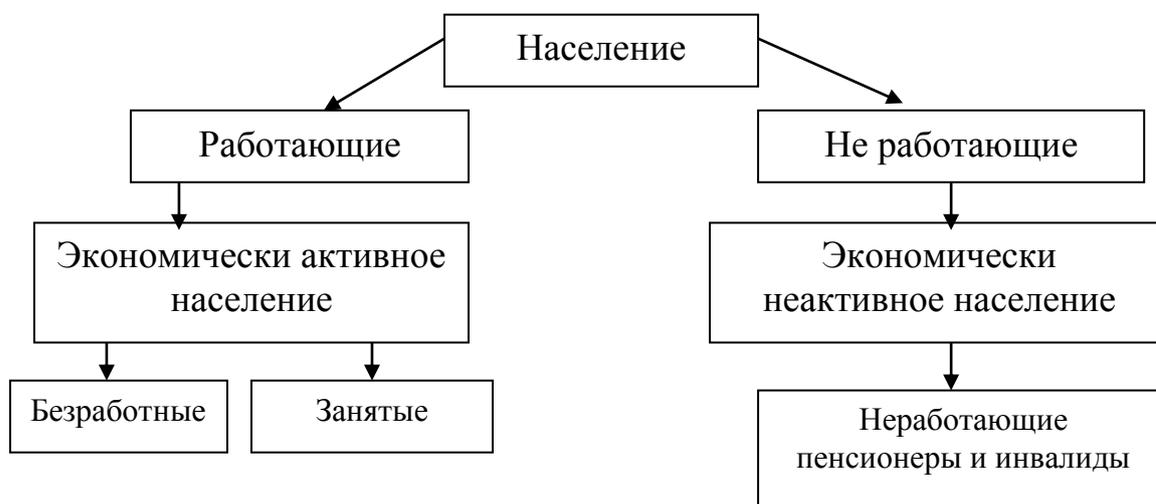


Рисунок 2 – Структура населения

Экономически активное население - это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Уровень экономической активности населения рассчитывается по формуле:

$$У_{е.а.н.} = D_{е.а.н.} / Ч_{н.},$$



Рисунок 3 – Схема социального состава трудовых ресурсов в Украине за классификацией МОП в 2000 году

где $U_{e.a.n.}$ - уровень экономической активности населения; $d_{e.a.n.}$ - доля в общей численности экономически активного населения; $Ч_n.$ - общая численность населения.

Экономически неактивное население - это население, которое не входит в состав экономически активного населения, включая лица младшего возраста, установленного для измерения численности.

Занятые экономической деятельностью - это лица в возрасте 16-60 лет, которые выполняют работы за вознаграждение по найму на условиях полного или неполного рабочего дня, работают индивидуально (самостоятельно) или у отдельных граждан-работодателей, на собственном (семейном) предприятии, бесплатно работающие члены домашнего хозяйства, занятые в личном подсобном сельском хозяйстве, а также временно отсутствующие на работе. Занятыми по этой методике считаются лица, которые работали в течение недели не менее четырех часов (в личном подсобном хозяйстве - не менее 30 часов), независимо от того, была ли это постоянная, временная, сезонная, случайная или другая работа.



Рисунок 4 - Схема классификации состава населения по методологии MOT

Безработные, по определению МОТ, - это лица в возрасте 15-70 лет (как зарегистрированные, так и незарегистрированные в государственной службе занятости), которые одновременно удовлетворяют трем условиям: не имеют работы (доходного занятия), ищут работу или пытаются организовать собственное дело, готовы приступить к работе в течение следующих двух недель. К этой категории относятся также лица, которые учатся по направлениям службы занятости, нашли работу и ждут ответа или готовятся к ней приступить, но на данный момент еще не работают.

По украинскому законодательству безработными признаются граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированы в службе занятости.

2. Трудовые ресурсы: сущность и содержание

Трудовые ресурсы представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила». Относительно наличного состава к трудовым ресурсам входит все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности. В их состав включаются также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в работе, но занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе.

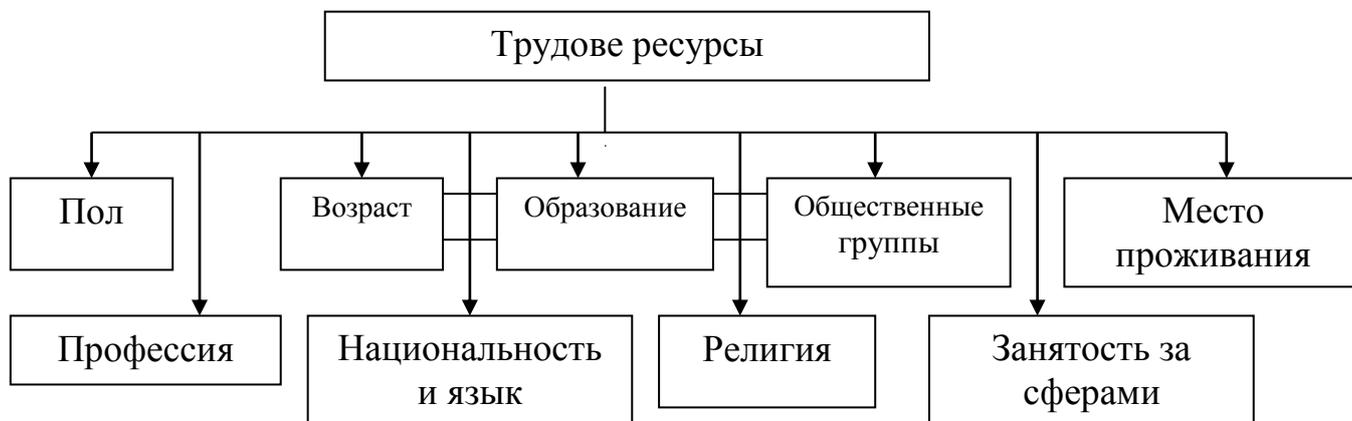


Рисунок 5 – Структура трудовых ресурсов

К трудовым ресурсам в Украине относятся:

а) население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях;

б) население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве.

Трудоспособное население - это совокупность лиц, преимущественно трудоспособного возраста, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности.

На практике различают общую и профессиональную работоспособность. Общая работоспособность предполагает наличие у человека физических,

психофизиологических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки. Профессиональная трудоспособность - это способность к конкретному виду труда, приобретаемая в процессе специального обучения.

3. Трудовой потенциал: понятие, структура и показатели

Для определения возможностей участия человека в экономических процессах используются понятия "*рабочая сила*" и "*человеческий капитал*". Под рабочей силой принято понимать способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма. *Человеческий капитал* рассматривается как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность.

Обобщающим показателем процесса становления и развития человека и его трудовой деятельности является *трудовой потенциал общества*.

Потенциал (экономический, производственный, трудовой) "представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени.

Таким образом, компоненты трудового потенциала должны характеризовать:

- 1) психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности;
- 2) возможности нормальных социальных контактов;
- 3) способность к генерации новых идей, методов, образов, понятий;
- 4) рациональность поведения;
- 5) наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ;
- 6) предложение на рынке труда.

Приведенным аспектам соответствуют следующие компоненты трудового потенциала:

- здоровье;
- нравственность и умение работать в коллективе;
- творческий потенциал;
- активность;
- организованность и асертивность (гармоничное сочетание свойств личности);
- образование;
- профессионализм;
- ресурсы рабочего времени.

Показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населения страны в целом.

Потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в себе одновременно *три уровня связей и отношений*:

- первый уровень отражает прошлое, т.е. представляет собой совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и возможность функционирования и развития;

- второй уровень характеризует настоящее с точки зрения практического применения и использования имеющихся способностей;

- третий уровень ориентирован на развитие: в процессе трудовой деятельности работник не только реализует свои способности, но и приобретает новые навыки.

Трудовой потенциал работника

Трудовой потенциал личности формируется под влиянием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственной предприимчивости, творческая активность и т.д.

Трудовой потенциал работника включает:

- психофизиологический потенциал - способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т. п.;

- квалификационный потенциал - объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;

- личностный потенциал - уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциалов.

Трудовой потенциал предприятия

Применительно к предприятию трудовой потенциал представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.

Трудовой потенциал предприятия как система всегда больше суммы ее составляющих - индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников. Уже само объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект коллективного труда, что превосходит сумму сил работников, действующих индивидуально.

Таким образом, если совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала личности, то

производительная сила, возникающая благодаря совместной деятельности различных индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива предприятия.

Структура трудового потенциала предприятия представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними.

В *трудовом потенциале предприятия* можно выделить следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

Кадровая составляющая включает: квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный потенциал (познавательные способности).

Профессиональная структура коллектива связана с изменениями в содержании труда под влиянием НТП, что обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций.

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает, прежде всего, изменения в его личной составляющей.

Организационная составляющая трудового потенциала предприятия включает высокую организацию и культуру труда, находя свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом.

Организационная составляющая трудового потенциала во многом определяет эффективность функционирования трудового коллектива как системы в целом и каждого работника в отдельности и с этих позиций непосредственно связана с эффективным использованием трудового потенциала.

Трудовой потенциал общества

Общественный трудовой потенциал, аккумулирующий и синтезирующий совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения, представляет собой конкретную форму материализации человеческого фактора, показатель уровня развития и границы творческой активности трудящихся масс.

Потенциал общества зависит от качественных характеристик совокупной рабочей силы, определяющих уровень развития способностей к труду (профессионального мастерства, интеллекта, творческой активности, мобильности) и специфику важнейших социально формирующих черт членов общества (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, инициативности, организаторских способностей и др.).

Таблица 1 - Примеры характеристик трудового потенциала

Компоненты трудо- вого потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Предприятие	Общество
1	2	3	4
Здоровье	Работоспособность. Отсутствие на работе по болезни	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Расходы на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Расходы на здравоохранение. Смертность по возрасту
Нравствен- ность	Отношение к окружающим	Отношения между сотрудниками. Потери от конфликтов. мошенничество	Отношение к инвалидам, детям, старикам. Преступность, социальная напряженность
Творческий потенциал	творческие способности	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего. предприимчивость	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса
Активность	Стремление к реализации способностей, предприимчивость		
организо- ванность и ассертив- ность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, обязательность, порядочность, доброжелательность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Усердие. эффективное сотрудничество	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов
Образова- ние	Знания. Количество лет обучения в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности, работающих. Расходы на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузах. Доля расходов на образование в государственном бюджете
Профессио- нализм	Умения. уровень квалификации	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий

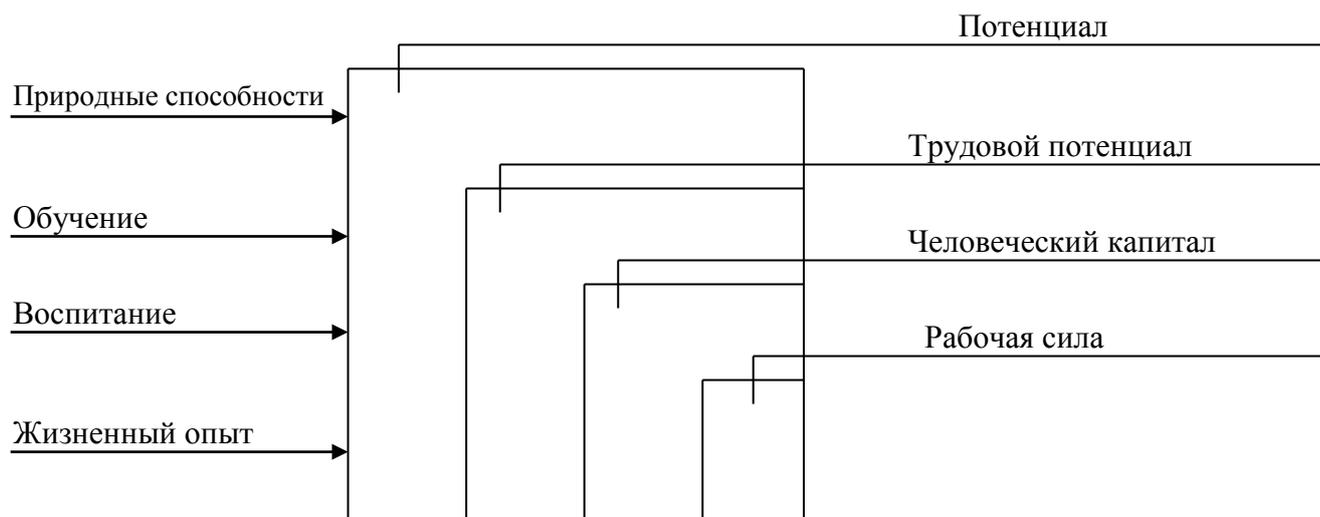


Рисунок 6 - Соотношение понятий: потенциал человека, трудовой потенциал, человеческий капитал, рабочая сила

4. Динамика изменений в структуре населения Украины и мирового сообщества

Человеческие ресурсы - специфический и важнейший из всех видов экономических ресурсов. Как фактор экономического развития человеческие ресурсы - это работники, имеющие определенные профессиональные навыки и знания и могут использовать их в трудовом процессе. Изучение человеческих ресурсов имеет большое значение для оценки рынка труда и разработки соответствующей демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятость.

Специфика человеческих ресурсов по сравнению с другими факторами экономического развития состоит в том, что, во-первых, люди не только создают, но и потребляют материальные и духовные ценности, во-вторых, многогранность человеческой жизни не исчерпывается только трудовой деятельностью, а следовательно, чтобы эффективно использовать человеческий труд, нужно всегда учитывать потребности человека как личности, в-третьих, научно-технический прогресс и гуманизация общественной жизни стремительно увеличивают экономическую роль знаний, нравственности, интеллектуального потенциала и других личных качеств работников, которые формируются годами и поколениями, а раскрываются человеком лишь при благоприятных условиях.

Существенные преобразования происходят именно в социально-трудовой сфере, затрагивая интересы миллионов людей и отражаясь на результатах экономического развития всей страны. Очень важными во времена перемен также гибкость и мобильность, постоянная адаптация людей к новым условиям экономического развития.

Численность населения Украины постоянно сокращается. Это сокращение вызвано, с одной стороны, уменьшением численности родившихся и увеличением количества умерших (ежегодное естественное

уменьшение населения превышает в последние годы 300 тыс. человек), а с другой - отрицательным сальдо внешней миграции (почти 100 тыс. человек ежегодно). Эти две причины обусловили очень значительное уменьшение численности населения Украины за последнее десятилетие. Другой тревожный показатель в динамике населения - увеличение доли людей пенсионного возраста и уменьшение доли молодежи, показывающий процессы старения населения и уменьшает источники ресурсов для работы.

Общие тенденции в мире таковы:

1. Некоторые из промышленно менее развитых стран еще имеют относительно высокие уровни смертности и еще более высокие уровни рождаемости, их темпы прироста численности населения составляют 2-3% в год, и могут еще больше возрасти при снижении смертности.

2. Страны со средним уровнем развития промышленности обычно характеризуются низкой смертностью и рождаемостью, что снижается. Темпы прироста численности населения в этих странах колеблются от средних до высоких (1-4% в год).

3. Для большинства стран с высокоразвитой промышленностью характерны низкая смертность, низкая рождаемость и невысокие темпы прироста (менее 1% в год). В некоторых европейских странах уровень рождаемости сегодня ниже уровня смертности, так что население этих стран очень медленно сокращается.

На основе имеющихся данных демографы вывели теорию, получившую название *«демографического перехода»*. Согласно этой теории, при низких уровнях промышленного развития рождаемость и смертность высоки, и численность населения растет медленно. По мере улучшения качества питания и здравоохранения смертность уменьшается, запаздывание рождаемости на 1-2 поколения приводит к разрыву между уровнями рождаемости и смертности, что способствует быстрому росту численности населения. Но как только люди вовлекаются в образ жизни высокоразвитого индустриального общества, рождаемость тоже снижается, и темпы роста численности населения опять уменьшаются.

Этот процесс наблюдается сейчас и прогнозируется примерно до XXII в., Когда предполагается стабилизация численности населения на уровне 10-12 млрд. человек.

Тема 1.3

ТРУД КАК СФЕРА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОСНОВНОЙ ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

1. Сущность и характер труда, его социальные аспекты

Труд - это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Труд - основа и непереносимое условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую среду, изменяя и приспособляя его к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Труд и работа - понятия не равноценны, не тождественны. Труд - явление общественное, она присуща только человеку. Как невозможна жизнь человека вне общества, так не может быть труда без человека и вне общества. Работа - понятие физическое, она может выполняться и человеком, и животным, и машиной. Труд измеряется рабочим временем, работа - килограммами.

Обязательные элементы труда - рабочая сила и средства производства.

Рабочая сила - это совокупность физических и духовных способностей человека, которые используются ею в процессе труда. Рабочая сила - основная производительная сила общества. *Средства производства* состоят из *предметов труда* и *средств труда*. *Предметы труда* - это продукты природы, в процессе работы подвергаются тем или иным изменениям и превращаются в потребительскую стоимость. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются основными материалами, а если способствуют самому процессу труда или добавляют к основному материалу новые свойства, то - вспомогательными материалами. К предметам труда в широком смысле относится все то, что изыскивается, добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т. д.

Средства труда - это орудия производства, при помощи которых человек воздействует на предметы труда и видоизменяет их. К средствам труда относятся орудия труда и рабочее место.

Процесс труда - явление сложное и многоаспектное. Основными формами его проявления выступают затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства (предметами и средствами труда) и производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношения соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношения между руководителем и подчиненным). Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе работы не только создаются материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных

технологий, в более совершенных и высокопроизводительных орудиях труда, новых видах продукции, материалах, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

Таким образом, в процессе трудовой деятельности не только производятся товары, услуги, создаются культурные ценности и т. д., но появляются. Новые потребности с требованиями их дальнейшего удовлетворения (рис. 1).

Во все времена труд был и остается важнейшим производственным фактором, видом деятельности человека.

Деятельность - это внутренняя (психическая) и внешняя (физическая) активность человека, регулируемая осознанной целью.

Трудовая деятельность является ведущей, главной деятельностью человека. Так как в течение жизни в каждый момент человек может находиться в одном из двух состояний - деятельности или бездеятельности, то деятельность выступает как активный процесс, а бездеятельность - как пассивный.



Рисунок 1 – Роль труда в развитии человека и общества

Основными критериями, отличающими трудовую от нетрудовой деятельности, выступают:

- *связь с созданием благ*, т.е. создание и наращивание материальных, духовных, бытовых благ. Деятельность, не связанная с созданием, не является трудом. Например, прогулки, путешествия, игры как форма отдыха, приема пищи, лечебных процедур. Такая деятельность связана с потреблением благ для восстановления работоспособности, развития, воспроизводства жизнедеятельности;

- *целенаправленность деятельности.* Бесцельная деятельность отношение к труду не имеет, потому что это пустая трата человеческой энергии, не дает положительных результатов;

- *легитимность деятельности.* К работе относится только запрещенную деятельность, а запрещенная, преступная деятельность трудом быть не может, так как направлена на незаконное присвоение результатов чужого труда и преследуется законом;

- *востребованность деятельности.* Если человек затратила время и усилия на изготовление изделия, оказался никому не нужным, то такую деятельность нельзя считать трудом.

Целями трудовой деятельности может быть производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для их производства.

В процессе труда на человека влияет большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, действующих на ее работоспособность и здоровье. Совокупность этих факторов называют условиями труда.

Под *условиями труда* понимается совокупность элементов производственной среды, влияющие на функциональное состояние человека, его работоспособность, здоровье, все стороны ее развития, и прежде всего отношение к труду и его эффективность. Условия труда формируются в процессе производства и определяются типом и уровнем техники, технологии и организации производства.

Различают *социально-экономические и производственные условия труда.*

Социально-экономические условия труда включают все то, что влияет на уровень подготовки работника к участию в работе, на восстановление рабочей силы (уровень образования и возможность его получения, возможность полноценного отдыха, условия быта и т. д.). *Производственные условия труда* - это все элементы производственной среды, влияющие на работника в процессе труда, на его здоровье и работоспособность, на отношение к работе.

Субъектом труда может быть отдельный работник или коллектив. Поскольку средства труда и предметы труда создает человек, она является основным компонентом труда как системы.

Социальная и психофизиологическая характеристика труда

Труд - явление социальное. В процессе стираемые формируется определенная система социально-трудовых отношений, является стержнем общественных отношений на любом уровне (народное хозяйство, регион, предприятие, индивиды).

Труд - это процесс расходы нервной (психической) и мускульной (физической) энергии человека, в результате чего создаются необходимые для жизни и развития общества потребительские стоимости.

В представлении о *труде* также выделяют различные аспекты:

- *экономические* (занятость населения, рынок труда, производительность труда, организация и нормирование труда, оплата и материальное стимулирование, планирование, анализ и учет труда);
- *техничко-технологические* (техническое и технологическое оснащения, электро- и энерговооруженность, техника безопасности и др.)
- *социальные* (содержательность, привлекательность, престижность и мотивация, социальное партнерство и др..)
- *психофизиологические* (тяжесть, напряженность, санитарно-гигиенические условия труда и др.)
- *правовые* (законодательное регулирование трудовых отношений, отношений на рынке труда и др..).

Содержание и характер труда. Характеристика категорий труда.

Труду свойственны следующие функции:

- *способ удовлетворения потребностей* (первая и важнейшая функция труда, с которой начинается общественное бытие человека);
- *создатель общественного богатства* (деятельность, посредством которой человек, удовлетворяя свои потребности, опосредует, регулирует, контролирует обмен веществ между собой и природой);
- *творец общества и фактор общественного прогресса* (удовлетворяя потребности и создавая богатство, труд лежит в основе всего общественного развития - формирует социальные слои общества и основы их взаимодействия);
- *взятель человека* (создавая все ценности человеческого бытия, выступая как субъект общественного развития, приобщая к труду общество в целом, человек развивает и самого себя: приобретает знания и профессиональные навыки, формирует навыки общения и взаимодействия);
- *сила, открывает человечеству путь к свободе* (дающая людям возможность заранее учитывать все более отдаленные естественные и общественные последствия своих действий).

Содержание труда

Содержание труда выражает распределение функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций, показывает уровень развития производительных сил. Каждая ступень развития производительных сил выдвигает свои требования к работе, создает предпосылки для формирования определенного типа работника, изменяет соотношение занятых трудом различного содержания.

При анализе содержания труда учитывается, что в процессе работы осуществляются следующие *функции*:

- *логическая*, связанная с определением цели и подготовкой системы необходимых трудовых операций;
- *исполнительская* - приведение средств труда в действие различными способами в зависимости от состояния производительных сил и непосредственного воздействия на предметы труда;

- *регистрация и контроль* - наблюдение за технологическим процессом, ходом выполнения намеченной программы;

- *регулирование* - корректировка, уточнение заданной программы. Каждая из перечисленных функций может присутствовать в той или иной степени в труде отдельного работника, но непременно свойственна совокупному труду. В зависимости от преобладания тех или иных функций в трудовой деятельности человека определяется сложность труда, складывается конкретное соотношение функций умственного и физического труда.

Многообразие содержания труда обуславливает распределение функций между людьми, обрабатывающих предметы труда. Такими функциями являются:

- *методологическая*. заключающаяся в применении и развитии методов познания, в основе которых лежат объективные законы природы и общества;

- *идеологическая*. направленная на создание системы политических, правовых, нравственных, эстетических, философских взглядов и идей, распространяемых через средства массовой информации и публичные выступления;

- *воспитательная*. направленная на подготовку людей к выполнению задач социального и экономического характера путем целенаправленного воздействия, а их, что обеспечивает формирование их личности в нужном направлении;

- *направляющая*, состоящая в организации япланов и программ ускорения социально-экономического развития страны за счет привлечения к их выполнению всех членов общества;

- *планирующая*. состоящая в опережающем постижении развития объективных явлений на основе научности познания, обсуждения и проверки динамики развития событий;

- *информационная*. заключающаяся в пропаганде взглядов людей, планов, методов их реализации, основных положений через средства массовой информации, систему образования, культуру;

- *управленческая*. заключающаяся в реализации планов и директив вышестоящих органов;

- *исполнительская*. представляющая точное выполнение должностных инструкций, юридических прав, технологии работы, уставных требований.

Главные *факторы*, изменяющие *содержание труда*, - развитие средств производства, научно-технический прогресс, преобразование техники и технологии производства.

По *содержанию различают*: труд в сфере материального производства, в сфере услуг, в сфере науки, культуры и искусства, в других сферах; труд в отдельных отраслях материального и нематериального производств (например, работа в машиностроении, в легкой и пищевой промышленности, в строительстве, в сельском хозяйстве, на транспорте и т. д.); труд по видам деятельности - труд предпринимателя, руководителя, администратора, специалиста, служащего, ученого, инженера, рабочего, фермера и т.д.,

наконец, труд по профессиям и специальностям. Содержание труда, например, инженера-технолога, слесаря-сборщика, тракториста-комбайнера, художника, музыканта, продавца, ученого, бухгалтера и т. д. может быть строго обозначено путем описания отличительных особенностей каждого вида деятельности.

Характер труда

Экономическая наука, рассматривая процесс общественного развития, выделяет в нем периоды не только по уровню развития производительных сил (характер орудий труда), но и по форме их применения (характер отношений людей в процессе создания материальных благ и услуг).

Общественное разделение труда приводит к выделению различных видов трудовой деятельности в самостоятельные сферы. И прежде всего в физический и умственный труд.

Сложная кооперация труда предполагает его разделение, когда в едином производственном процессе сочетаются различные, но взаимосвязанные конкретные виды труда. В современном труде между отдельными работниками складываются определенные производственные отношения, прежде всего отношения кооперации и разделения труда.

Под *характером труда* понимается его социально-экономическая сторона выражающая тип общественной организации труда и отношение к ней работников. Характер труда определяется системой производственных отношений и зависит от степени развития материально-технической базы данного способа производства. При этом тип общественной организации труда проявляется в способе соединения работников со средствами производства, в специфических формах разделения труда и его социальной структуре, во взаимосвязи отдельных видов труда.

Характер труда выражает степень развитости производственных отношений и раскрывает процесс взаимодействия человека и общества.

К показателям характера труда относятся:

- форму собственности;
- отношение работников к труду;
- отношения распределения произведенных продуктов и услуг;
- степень социальных различий в процессе труда.

В рыночной экономике различают две формы *собственности*: государственную и негосударственную. Государственная собственность как система отношений обеспечивает жизнеспособность всей экономической системы. К негосударственной относится частная собственность со всеми модификациями, т.е. акционерная, кооперативная, корпоративная и т.д..

Различают следующие разновидности труда: свободный и подневольный; личный и общественный; индивидуальный и коллективный; содержательный и бессодержательный; умственный и физический; творческий и рутинный; престижный и не престижный; различной степени тяжести и вредности; напряженный и не напряженный и др.

2. Производственный фактор труда.

Труд всегда является одновременно умственной и физической деятельностью. Здесь нельзя провести четкой границы, так как любая профессиональная деятельность в большей или меньшей степени связана с интеллектуальным и физическим напряжением.

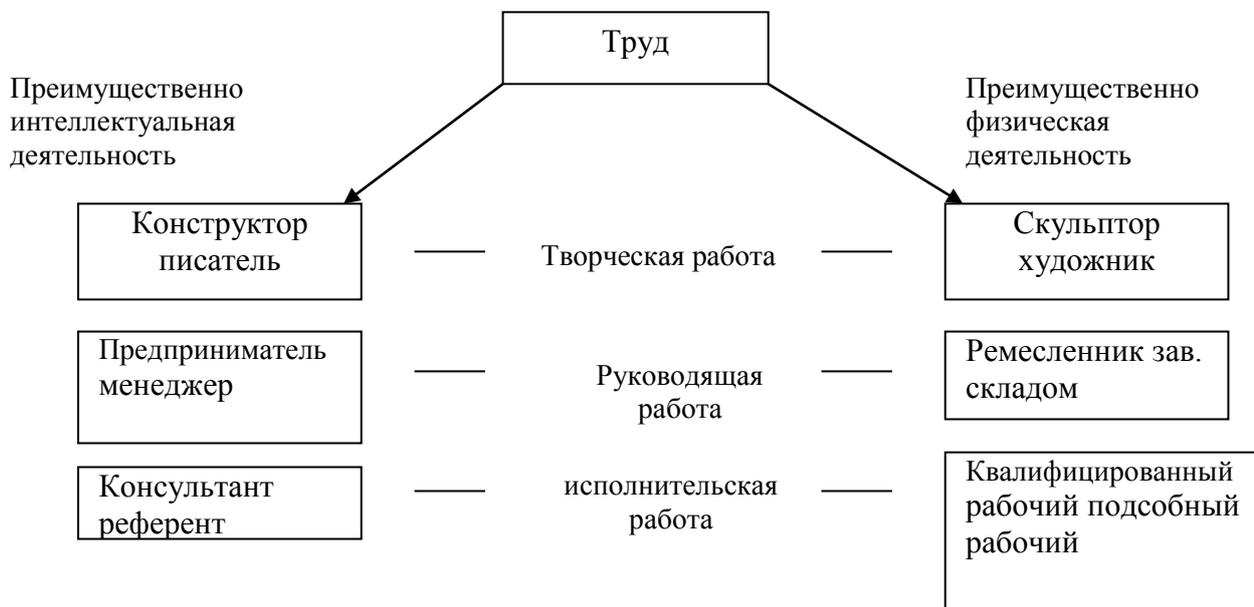


Рисунок 2. - Подразделение труда в зависимости от вида деятельности

Виды труда

Разделение на духовную и физическую работу может происходить с учетом, того, насколько человек прилагает свои преимущественно духовные или преимущественно физические силы для развития своей личности и для получения за труд доходов.

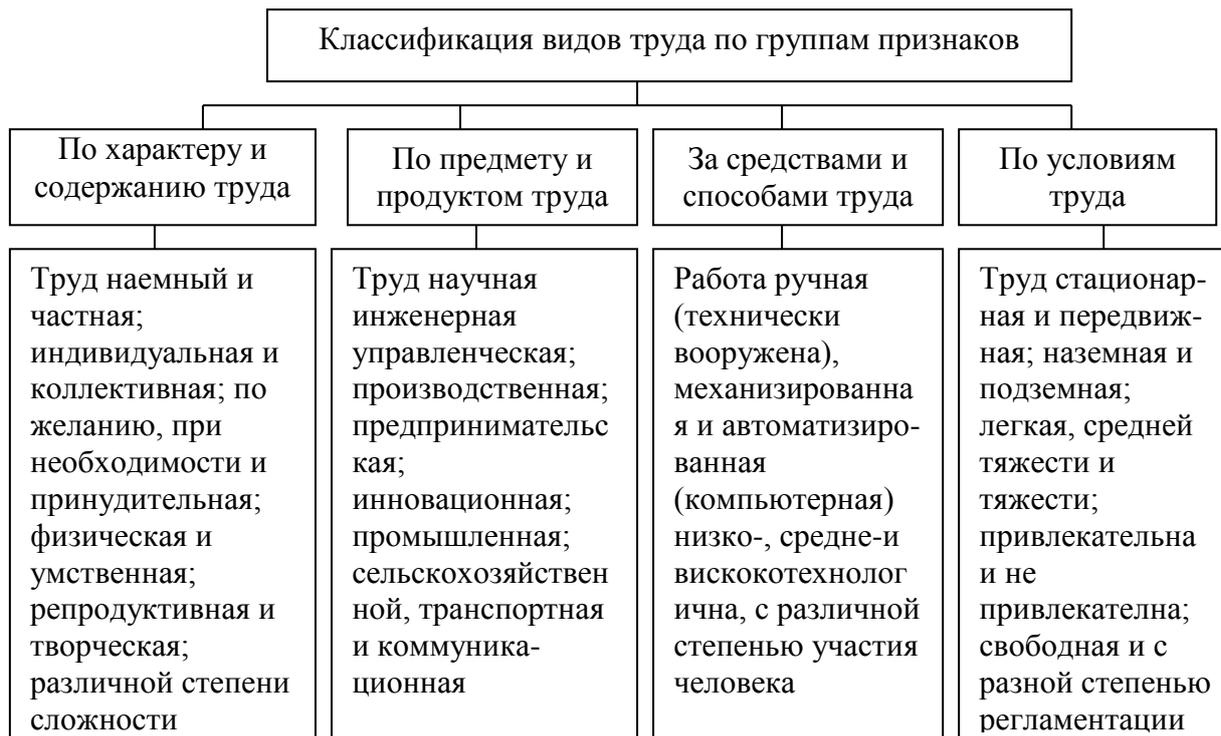


Рисунок 3 - Классификация видов труда

Схема классификации видов труда приведена на рис. 3. При этом выделены четыре группы признаков, отличающих тот или иной вид трудовой деятельности: характер и содержание труда; предмет и продукт труда, средства и способы труда, условия труда.

Социальный характер труда обусловлен формой собственности на средства производства. По этому признаку различают частный труд (труд собственника или арендатора) и наемный труд. В определенном смысле социальный характер труда находит отражение в выделении двух его организационных форм, а именно - работы индивидуальной и коллективной. Кроме того, социальный характер труда проявляется в формировании способов мотивации труда (желание, осознанная необходимость, принуждение).

Структурный характер труда формируется под влиянием особенностей содержания труда с точки зрения двух главных параметров - степени интеллектуализации и квалификационной сложности трудовых функций.

Современные предприятия могут быть как диверсифицированными, т.е. выпускать широкий спектр продукции, так и специализированными на отдельных изделиях или услугах. Крупные предприятия имеют сложную структуру, характеризующуюся разделением труда между производственными подразделениями и группами персонала.

Основными видами разделения труда на предприятии являются: функциональное, технологическое, предметное, профессиональное и квалификационное.

По выполняемым функциям обычно выделяют четыре основные группы персонала: руководители, специалисты (инженеры, экономисты, юристы и т. д.), рабочие и ученики.

Технологического разделение труда обусловлено выделением стадий производственного процесса и видов работ. В соответствии особенностями технологии и видов работ. В соответствии с особенностями технологии могут создаваться цеха и участки предприятия (литейные, штамповочные, сварочные и др.)

Предметное разделение труда предполагает специализацию производственных подразделений и сотрудников на изготовлении определенных видов продукции (изделия, узлы, детали). Состав профессий обусловлен, в основном, технологией и оборудованием.

Квалификационное разделение труда определяется различием работ по сложности. Это, в свою очередь, обуславливает и разные сроки подготовки персонала к выполнению соответствующих функций. Сложность выполняемых работ является важнейшим фактором дифференциации оплаты труда. Для количественной оценки квалификации персонала обычно используются разряды тарифной сетки, включающей в различных странах 17-25 разрядов.

Исходя из функционального, технологического и предметного разделения труда, формируются профессии и уровни квалификации. Таким образом, на предприятии профессиональное и квалификационное разделение труда можно рассматривать как вторичное по отношению функциональному, технологическому и предметному (рис. 4).

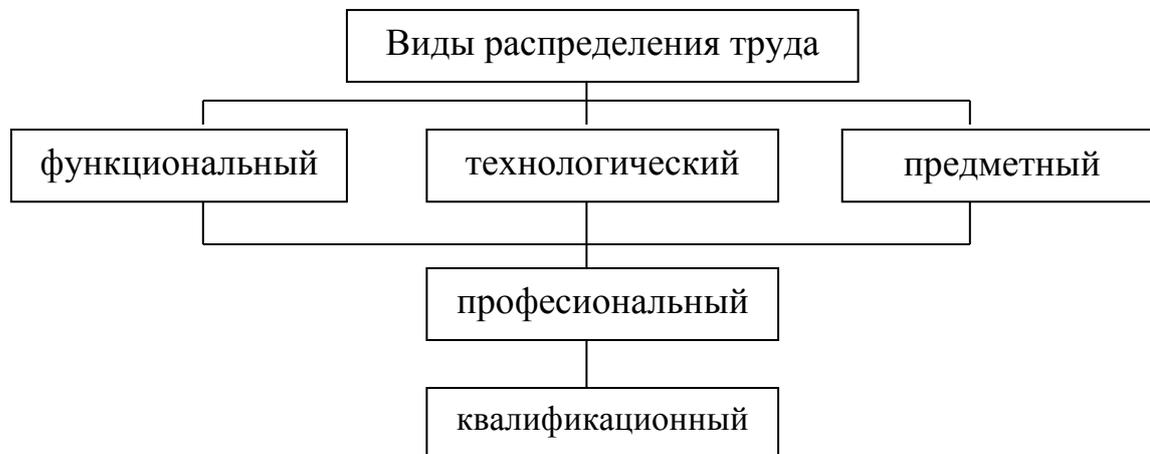


Рисунок 4 – Схема разделения труда и формирования профессионально-квалификационных групп на предприятии
Условия труда

Условиями труда называются характеристики производственного процесса и производственной среды, влияющих на здоровье и результаты деятельности сотрудников предприятия.

Условия труда могут рассматриваться в технических, организационных, психофизиологических, социальных, правовых и иных аспектах.



Рисунок 5 – Технологический процесс

Основными директивными документами, регламентирующими условия труда, являются санитарные нормы проектирования предприятий, строительные нормы и правила (СНиП), ГОСТы, требования техники безопасности и охраны труда.

Интенсивность труда характеризуется количеством энергии человека, затрачиваемой в единицу рабочего времени, и является важнейшим компонентом тяжести труда, определяет суммарное влияние всех факторов трудового процесса на организм работающих.

К *основным факторам*, влияющим на интенсивность труда, относятся:

- степень занятости работника в течение рабочего дня;
- темп работы, то есть количество рабочих движений за единицу времени;
- усилия, необходимые при выполнении работы, которые зависят от массы перемещаемых предметов, особенностей оборудования, организации труда;
- количество обслуживаемых объектов (станков, рабочих мест и т. д.);
- размеры и масса предметов труда;
- величина партий заготовок; специализация рабочего места;
- санитарно-гигиенические условия труда;
- формы отношений в производственных коллективах.

Измерение интенсивности и тяжести труда представляет собой весьма сложную проблему, до сих пор не имеет удовлетворительного решения.

Методы оценки интенсивности и тяжести труда учитывают:

- затраты энергии работников;
- темп работы;
- мнения работников о степени утомления;
- психофизиологические характеристики утомления.

Рабочее место. Структура производственной операции

Основным элементом производственной системы является рабочее место.

В *организационно-техническом и эргономических аспектах рабочее место* - это часть производственного пространства, оснащенная средствами труда (оборудованием, инструментами, приспособлениями) для выполнения отдельной части производственного процесса одним или группой сотрудников.

В аспекте обеспечения занятости рабочее место - это сфера деятельности одного работника или совокупность функций, которые он должен выполнять. Этот аспект ориентирован на обеспечение предприятия персоналом, а населения - работой. Рисунок 6 иллюстрирует аспекты анализа «рабочее место».

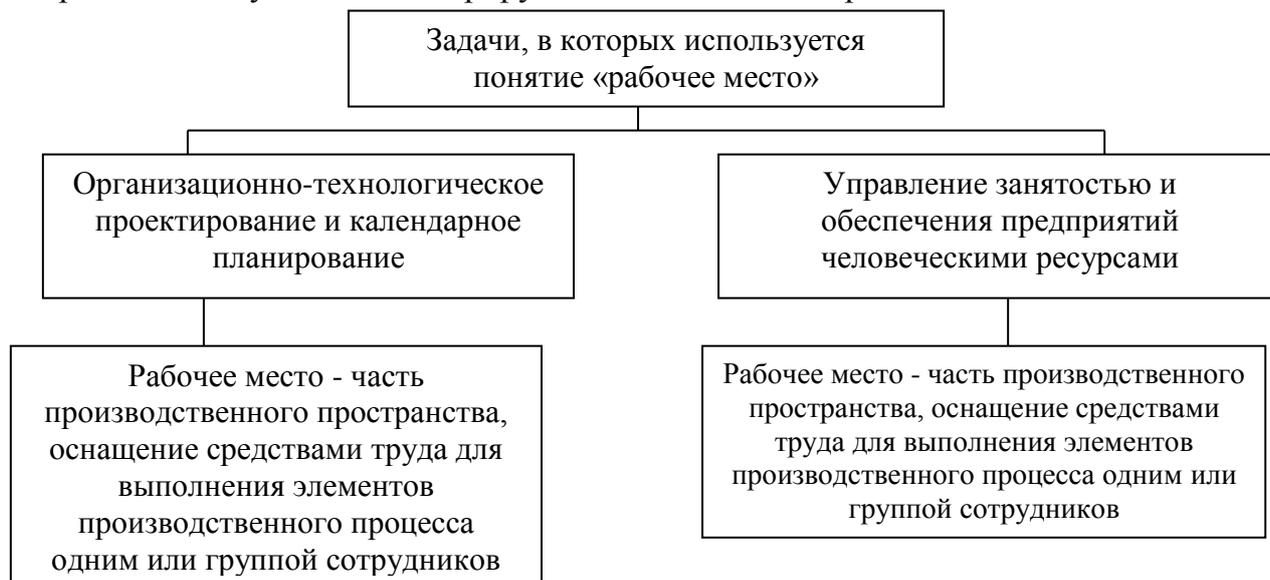


Рисунок 6 – Аспекты понятия «рабочее место»

3. Сущность удовлетворенности трудом и ее структура

Удовлетворенность трудом - это состояние сбалансированности требований (запросов), предлагаемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов. Это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различных ее аспектов, важнейший показатель адаптации работника на данном предприятии, в данной трудовой организации. Различают так называемую общую и частичную удовлетворенность трудом: первая характеризует удовлетворенность в целом, а вторая - различными ее аспектами и элементами, производственной ситуацией. Существует целый ряд достаточно конкретных факторов удовлетворенности трудом, отражающих ее роль, функции, результаты в социально-экономическом; жизни, в организации и управлении.

Конечно, удовлетворенность трудом измеряют достаточно разнообразным набором индикаторов. В рамках предприятия, трудовой организации, фирмы можно выделить следующие показатели (табл. 1):

Отношение к труду и удовлетворенность трудом являются именно теми показателями, которые позволяют определять уровень и степень адаптации работника к условиям труда самом широком смысле этого слова.

Понятие «адаптация» происходит от лат. *adapto* - приспособляю. Оно заимствовано из биологии и означает прилаживание, приспособления к окружающей среде.

Таблица 1 - Показатели, характеризующие удовлетворенность трудом

Удовлетворительные	Неудовлетворительные
1. Хорошие отношения с коллегами по работе	1. Плохие санитарно-гигиенические условия
2. Удобная сменность, ненормированный рабочий день	2. Неравномерное обеспечение работой
3. Разнообразная работа	3. Физически тяжелая работа
4. Работа требует знаний, смекалки	4. Низкий заработок
5. Хорошая техника безопасности	5. Плохое оборудование
6. Высокий заработок	6. Работа не дает возможность повышать квалификацию
7. Работа не вызывает физическое переутомление	7. Невнимательное отношение администрации
8. Работа дает возможность повышать квалификацию	8. Однообразная работа
9. Равномерное обеспечение работой	9. Неудобная сменность
10. Внимание администрации	10. Плохая организация труда
11. Популярность и важность продукции выпускаемой предприятием	11. Не вызывает интереса характер продукции выпускаемой заводом
12. Современное оборудование	12. Работа не заставляет думать
13. Хорошая организация труда	13. Плохая техника безопасности
14. Надлежащие санитарно-гигиенические условия	14. Плохие отношения с коллегами по работе

4. Качество трудовой жизни населения.

Качество жизни характеризуется степенью удовлетворения потребностей человека, обусловленных соответствующими нормами, обычаями и традициями, а также уровнем личных притязаний.

Качество жизни в целом определяется всеми сферами и аспектами существования человека: природа, семья, работа, общественная деятельность, обучение, свободное время и т. д.

В целом потенциал страны как основа благосостояния ее жителей определяется следующими ресурсами: 1) естественными, 2) человеческими, 3) производственными и финансовыми, 4) информационными и духовными.

На основе индекса качества жизни можно сравнивать факторы социально-экономического развития различных стран и регионов.

Качество трудовой жизни - показатель оценки социально-трудовых отношений..

Качество трудовой жизни - это интегральное понятие, всесторонне характеризует уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации. При этом качество жизни людей определенной территории или государства определяется совокупным влиянием экономических, социальных, демографических, экологических, географических, политических и моральных факторов как объективного, так и субъективного характера.

Качество трудовой жизни выступает основным показателем оценки социально-трудовых отношений.

Качество трудовой жизни определяется рядом элементов:

- работа должна быть интересной, т.е. характеризоваться высоким уровнем организации, содержания и включать творческие элементы;
- работники должны получать справедливое вознаграждение за труд и признание своего труда;
- Работа должна осуществляться в безопасных и здоровых условиях труда;
- Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в этом возникает необходимость;
- Обеспечение возможности использования работниками социально-бытовой инфраструктуры предприятия;
- Участие работников в принятии решений, касающихся их работы и интересов;
- Обеспечение работнику гарантий работы (правовая защищенность), возможности профессионального роста и развития дружеских отношений с коллегами.

Из самого определения качества трудовой жизни следует, что данное понятие изначально взаимосвязано с теориями мотивации.

Как известно, источником развития личности является удовлетворение его потребностей. В условиях перехода к рыночным отношениям важно проследить влияние теорий мотивации, основанных на потребностях, на поведении человека в организации.

К числу наиболее известных теорий мотивации принадлежит теория иерархии потребностей человека, разработанная в 40-е годы XX века Абрахамом Маслоу.

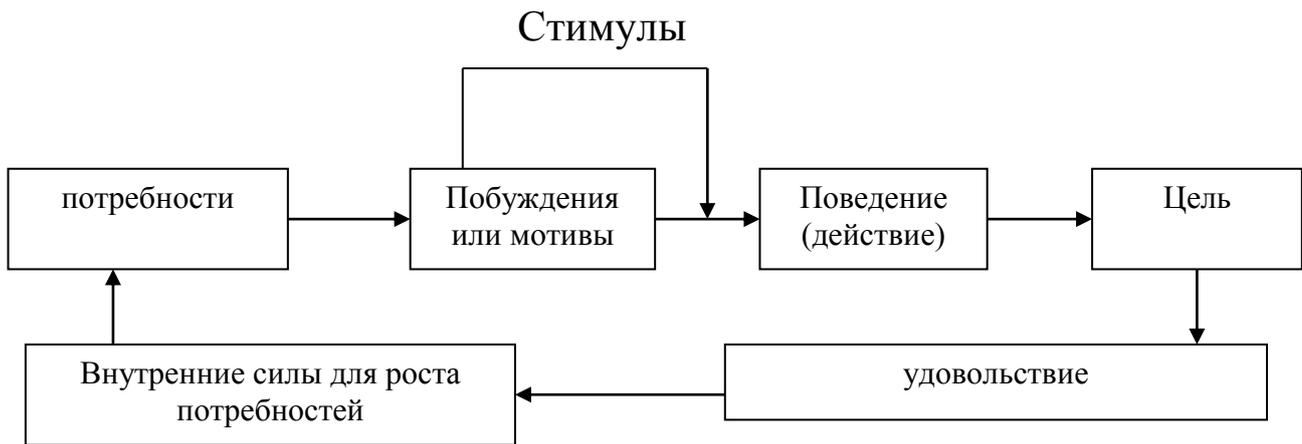


Рисунок 7 – Влияние мотивации на поведение человека в организации

Тема 1.4

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК СИСТЕМА

1. Характеристика социально-трудовых отношений.

В процессе труда люди вступают в определенные социальные отношения, взаимодействуя друг с другом. Социальное взаимодействие в сфере труда - это форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимной помощью. Объективной основой взаимодействия людей является общность или расхождение их интересов, близких или отдаленных целей, взглядов. Посредниками взаимодействия людей в сфере труда, промежуточными его звеньями выступают орудия и предметы труда, материальные и духовные блага. Постоянное взаимодействие отдельных индивидов или общностей в процессе трудовой деятельности в определенных социальных условиях создает специфические социальные отношения.

Социальные отношения - это отношения между социальными группами (сообществами) и отдельными индивидами состоящие учитывая их общественное положение, образ и уклад жизни, условий формирования и развития личности, социальных общностей.

На практике существует многообразие социально-трудовых отношений которые, характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

2. Формы социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения как система имеют две формы существования: первая - фактические социально-трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях, вторая - социально-трудовые отношения, отражающие проекцию фактических социально-трудовых отношений на институциональном, законодательном, нормотворческом уровне.

Структура социально-трудовых отношений достаточно сложна и включает различные параметры, характеризующие систему построения действия и регулирования социально-трудовых отношений (рис. 1).

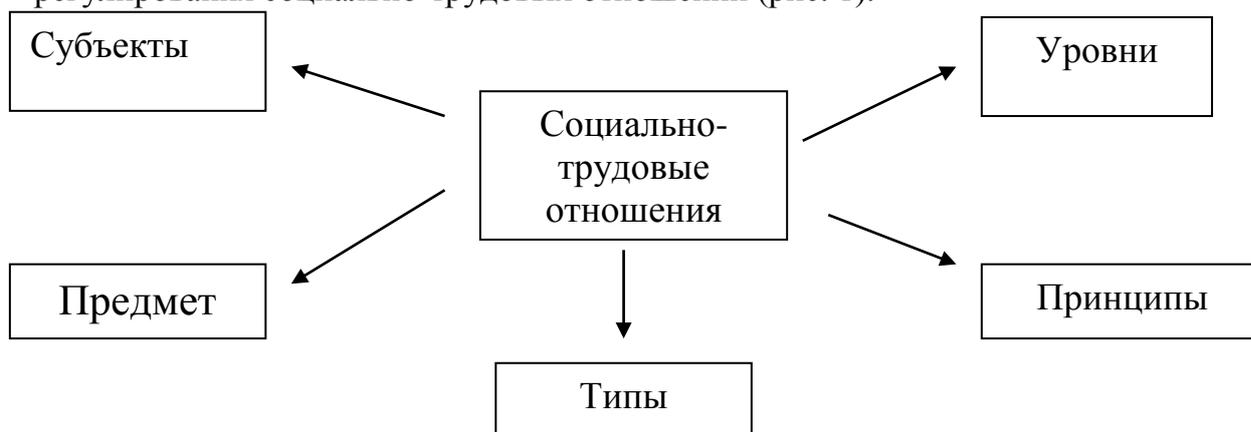


Рисунок 1 – Структура системы социально-трудовых отношений

Классификация социально-трудовых отношений субъектами предусматривает их деление на индивидуальные, предусматривающие взаимодействие одного работника с работодателем, коллективные, когда работодатели и работники взаимодействуют между собой.

Исходя из данных предпосылок, субъектами социально-трудовых отношений являются: наемный работник, работодатель, государство (рис. 2).

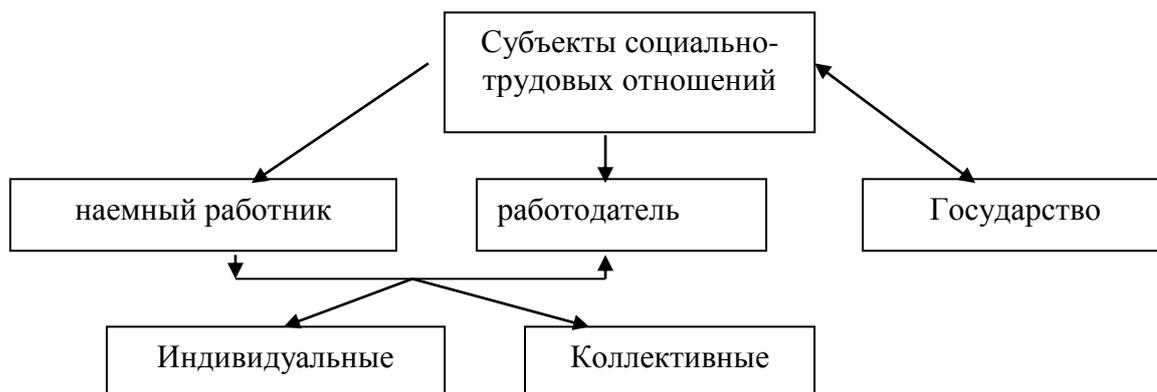


Рисунок 2 – Субъекты социально-трудовых отношений

Типы социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования, методов решения проблем классифицируют по типам. Тип социально-трудовых отношений определяется их характером, а именно тем, каким конкретно образом принимаются решения в социально-трудовой сфере. Важную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют принципы равенства или неравенства прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений. От того, насколько и каким образом комбинируются эти базисные принципы, зависят конкретный тип социально-трудовых отношений и другие принципы, его определяющие.

Основой социально-трудовых отношений могут служить принципы солидарности и субсидиарности, отношения, построенные по принципу «господство-подчинение»; равноправное партнерство, конфликт, конфликтное сотрудничество, конфликтное соперничество, дискриминация. Согласно этим принципам (характеристик) выделяют два полярных типа трудовых отношений: патернализм и социальное партнерство. Возможны и другие типы социально-трудовых отношений, обусловлены сочетанием принципов и методов их регулирования.

Принцип солидарности - идеал, выработанный человечеством в процессе его социально-экономического развития, - предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, единстве и общности интересов.

Принцип субсидиарности - основывается на личной ответственности. Однако в соответствии с этим принципом помощи со стороны всегда следует предпочитать «самозащиту», а при возможности перенесения социальной ответственности на третье лицо, например, на государство, предпочтение должно быть отдано «субсидиарной» помощи.

Принцип партнерства предполагает осуществление защиты своих интересов субъектами социально-трудовых отношений и их самореализации в политику согласования взаимных приоритетов.

Принцип всеобщности должен быть определяющим в механизме социальной защиты. Сужение круга защиты в пользу наиболее нуждающихся,

малообеспеченных групп, несомненно, будет вызывать у них иждивенческие настроения. Необходимо распространение социальной защиты на всех лиц: работающих, безработных, нетрудоспособных, независимо от социального статуса.

Принцип адресности имеет актуальное значение на этапе реализации социальной защиты.

Принцип интегрированности включает в себя обязательность взаимосвязи и взаимодействия всех форм, элементов и методов социальной защиты, организации их в единую систему на всех уровнях и структурных звеньях общественного жизнеобеспечения.

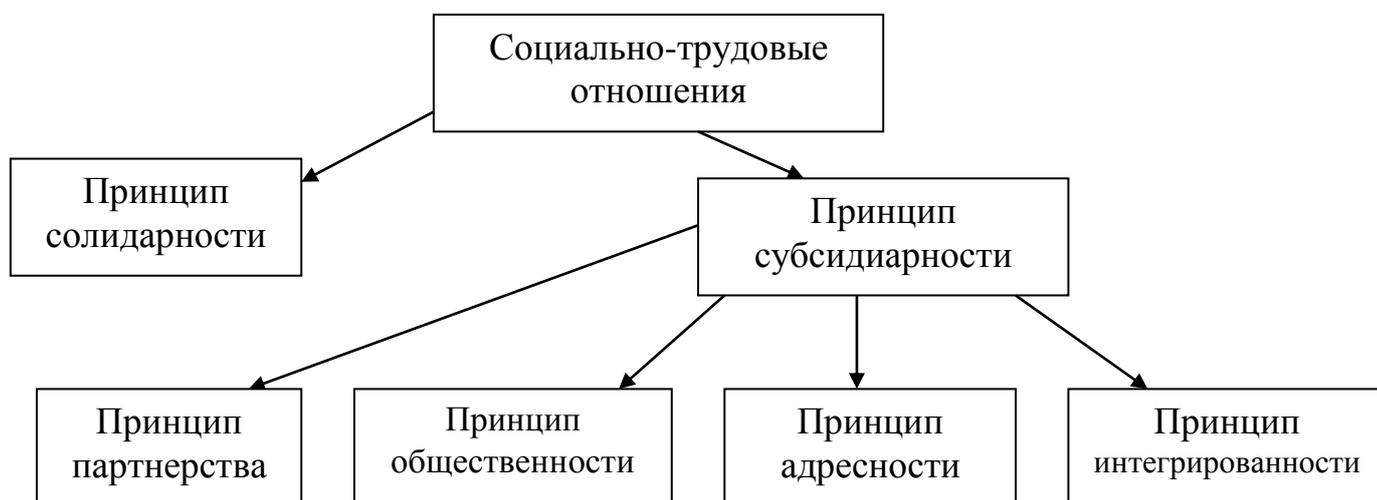


Рисунок 3 – Принципы социально-трудовых отношений

Конфликт - это столкновение субъектов взаимодействия, вызванное противоположной направленностью целей и интересов, позиций и взглядов. Конфликт (конфликтная ситуация) как тип социально-трудовых отношений - предельный случай обострения противоречий в трудовых отношениях.

Трудовой конфликт - разновидность социального конфликта. Причинами трудовых конфликтов могут быть обстоятельства, связанные с технико-технологическими параметрами производства, а также экономические, административно-управленческие, социально-психологические аспекты деятельности организации; трудовой конфликт может иметь различные формы проявления: молчаливое недовольство, открытое недовольство, ссора, забастовка, трудовой спор и т.д.

Дискриминация - это произвольное, необоснованное ограничение, ограничение прав и возможностей кого-либо. Как тип социально-трудовых отношений дискриминация представляет собой произвольное ограничение прав субъектов этих отношений, преграждает доступ им в равных возможностях на рынке труда. Дискриминации могут подвергаться различные категории работников. Выделяют дискриминацию по полу, национальности, расе, возрасту и т. п.

Итак, социально-трудовые отношения - результат сочетания специфических обстоятельств и конкретных факторов, влияющих на них (рис. 4).



Рисунок 4 – Схема социально-трудовых отношений

Тема 1.5
МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ

1. Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе

Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе происходит под воздействием огромного количества факторов, значимость которых определяется историческим, экономическим, социокультурным и политическим содержанием. К числу основных факторов можно отнести особенности социальной политики, глобализации экономики, развитие общественного труда и производства.

Социальная политика понимается как стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, обеспечивающее им достойный уровень, условия жизни и труда, их социальную защищенность. Последняя включает законодательно или иным образом установленные гарантии социальной защиты, социальной поддержки и социальной помощи, что представляют собой различные системы мер, дифференцированных в первую очередь по адресной направленности:

- социальная защита - система мер, обеспечивающая социальную защищенность преимущественно нетрудоспособного населения и социально впечатлительных слоев трудоспособного населения;

- социальная поддержка - система мер, применительно к экономически активному населению, направленная на создание условий, позволяющих обеспечить социальную защищенность наемных работников;

- социальная помощь - меры, относящиеся ко всему населению и представляющие собой помощь, как правило, кратковременного характера, оказываемую, попавшим в экстремальные жизненные ситуации, которые требуют дополнительных затрат.

Социальная политика фактически представляет собой синтез нескольких крупных направлений государственной политики: политики в сфере труда, социально-трудовых отношений, доходов населения, занятости, регулирования рынка, в социальной сфере; миграционной, демографической и экологической политики.

В процессе формирования социально-трудовых отношений на предприятиях любого типа и организационной формы проявляется определенное единство, поскольку социально-трудовые отношения всегда зависят от:

- основных характеристик социально-трудовых отношений (основных правовых рамок, общеэкономических условий, структуры и развития внешнего рынка труда, социокультурной среды, основных технических параметров продукции и оборудования);

- стратегии развития организации;

- системы рабочих мест на предприятии (построения работ, нормирования, определения содержания работы, рабочего времени и условий труда и др.)

- кадровой политики организации (планирование и привлечение персонала, заполнения рабочих мест, оценки труда, квалификационного роста, оплаты труда, мотивации, социальных льгот, компенсационных выплат, участия в прибылях, в капитале);

- трудового поведения (установок, мотивов, групповых и индивидуальных норм трудового поведения, конфликтности, профессиональной социализации).

2. Понятие социальной защиты и его основные направления в сфере труда

Система социальной защиты населения может быть эффективной при условии ее дифференциации и адресности.

Система социальной защиты в широком смысле - это система, социально-экономических социальной защиты - это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, предоставляющих условия и для обеспечения средств существования:

- трудоспособным гражданам - за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства;
- социально уязвимым слоям - за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Социальная защита - это система законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека, обеспечивают достойное и социальное приемлемое качество их жизни.

В полном своем проявлении социальная защита должна охватывать следующие направления:

- обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она необходима, защита от факторов, снижающих жизненный уровень;

- создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни любыми способами, не противоречащими закону;

- создание условий, обеспечивающих удовлетворение определенного минимума (в объеме общественных возможностей и с учетом национально-исторической специфики) потребностей граждан в образовании, медицинской помощи и др.);

- обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников, защита их от негативных воздействий индустриального производства;

- обеспечение экологической безопасности членов общества;

- защита граждан от преступных посягательств;

- защита гражданских и политических прав и свобод, соответствует принципам правового, демократического государства;
- создание условий, исключающих вооруженные социальные и межнациональные конфликты;
- защита от политического преследования и административного произвола;
- обеспечение свободы духовной жизни, защита от идеологического давления;
- создание благоприятного психологического климата в обществе в целом, в отдельных ячейках и структурных образованиях, защита от психологического прессинга;
- обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

Социальные институты и механизм социальной защиты работника

Социальный институт - это устойчивая форма организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативное урегулированного порядка, в рамках чего происходит распределение социальных ролей и статусов людей, охватываемых деятельностью данного института.

Принципы социального партнерства и трехстороннего сотрудничества нашли свое институциональное воплощение в создании Украины на общегосударственном уровне трехсторонней комиссии и соответствующих органов на нижестоящих ступенях иерархической лестницы. Эти институты занимают важное место в общей институциональной системе, осуществляющей функции социальной защиты трудящихся, могут рассматриваться как особая разновидность и именоваться институтами социального согласия.

Главным институтом социальной защиты, охватывающим своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающим для этого необходимыми правам и возможностями, выступает профсоюзная организация.

Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работников на предприятии является коллективный договор.

Другим важным социально-нормативным институтом, который все шире входит в практику наших предприятий и различных организаций и который при определенных условиях может выступать средством социальной защиты, является трудовой контракт.

Социальные гарантии

Любой социальная защита строится на социальных гарантиях, которые также представляют собой определенную систему. Гарантии должны:

- регулировать рынок рабочей силы через снятие противоречий между ее спросом и предложениями;
- содействовать полной занятости всех трудоспособных членов общества (никто не должен против своей воли оставаться без работы);

- рассчитывать на все категории трудоспособного населения, особенно выделяя при этом нуждающихся.

Система гарантий должна учитывать структуру населения конкретного региона, за трудовым потенциалом может быть разделена на следующие группы:

- пригодных для работы в современных условиях;
- тех, кто может быть использован лишь после соответствующей профессиональной подготовки;
- кто может работать, но при создании подходящих условий труда;
- кто вообще не может работать;
- кто не хочет работать.

Основными институтами социальной защиты человека является государство, профессиональные союзы и другие общественные объединения. В тоже время социальная защита строится на социальных гарантиях. Эти гарантии зафиксированы законодательством.

Тема 1.6 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

1. Понятие социального партнерства

Идея социального партнерства и развитие ее в Украину привлекают все больше внимание представителей всевозможных общественных слоев.

Отечественная и мировая практика показывают, что есть два способа формирования социально-трудовых отношений и разрешения трудовых конфликтов - насильственный и мирный. Социальное партнерство представляет собой такой тип и систему отношений между работодателями и работниками, при которых в рамках дальнейшего мира обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов. В реальной жизни социальное партнерство выступает как альтернатива всякой диктатуре класса или личности и является цивилизованным методом разрешения социальных конфликтов на разных уровнях.

Указанная суть словосочетания "социальное партнерство" применительно к сфере регулирования социально-трудовых отношений в общем плане - это совместная деятельность правительства, предпринимателей и профсоюзов, направленная на согласование интересов и решения проблем, прежде всего в социальной и производственной деятельности людей.

Социальное партнерство предполагает решение социальных конфликтов не революционным путем, а путем мирных переговоров и взаимных уступок. В реальной жизни социальное партнерство является альтернативой любой диктатуре класса, защищает интересы сторон.

Основной целью социального партнерства на уровне общества является достижение общего блага, которое выражается следующими показателями:



Рисунок 1 – Показатели достижения общего блага

Основу цивилизованных отношений, которые складываются между партнерами, должны составлять принципы, выработанные Международной организацией труда (МОТ).

Таблица 1 – Основные принципы цивилизованных отношений между партнерами:

Принципы	Характеристика принципов
Первый принцип	Всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости.
Второй принцип	Непредоставление в какой-либо стране работникам человеческих условий труда является препятствием для других стран, желающих улучшить положение трудящихся.
Третий принцип	Свобода слова и свобода объединения являются необходимыми условиями постоянного прогресса.
Четвертый принцип	Нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния.
Пятый принцип	Все люди, независимо от расы, веры и пола, имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, устойчивости в экономике и равных возможностей.
Шестой принцип	Полная занятость и повышение жизненного уровня.
Седьмой принцип	Труд не является товаром (в социальном и нравственном определении понятия "труд").

Третий принцип установлен Конвенцией МОТ № 87 и дает гарантии работникам и служащим на свободное использование права объединяться.

Конвенция определяет четыре основные гарантии:

1. Трудящиеся и служащие имеют право на свободное объединение без предварительного разрешения, учитывая указанные условия.

2. Профсоюзные организации и организации работодателей имеют право устанавливать свои правила, выбирать своих представителей, организовывать свою администрацию и деятельность, а также формулировать свои программы.

3. Организации имеют право основывать федерации и конфедерации.

4. Организации имеют право быть филиалами международных организаций трудящихся и работодателей.

Кроме указанных общих принципов социального партнерства, следует назвать еще и такие:

1) признание неодинаковости интересов различных социальных групп, права каждой группы иметь собственные экономические интересы, которые могут не совпадать с интересами другой группы;

2) осознанное желание сторон достичь взаимопонимания, соглашаться на компромиссы, сотрудничать во имя общественного мира;

3) предоставление работодателями возможностей нанимаемым работникам участвовать в принятии решений относительно управления производством и в распределении созданного прибыли;

- 4) отказ от гармоничной социальной утопии;
- 5) отказ от классовой борьбы.

Партнерство в процессе осуществления коллективных переговоров должно строиться на следующих принципах:

- 1) трехсторонность на основе трипартизма, то есть представительства правительства или исполнительных органов власти (государства), профсоюзов и предпринимателей;
- 2) равенство сторон на переговорах и недопустимость ущемления законных прав трудящихся и предпринимателей;
- 3) доверие в отношениях;
- 4) знание и уважение прав и обязанностей друг друга, недопущения конфронтации;
- 5) открытость и доступность равноправных переговоров;
- 6) умение слушать и слышать партнера;
- 7) строгое соблюдение культуры полемики, дискуссии, критики: аргументировано критиковать позицию, а не личность оппонента;
- 8) обязательность и надежность, соблюдение правила: переговоры завершать договоренности.

Заключение коллективных договоров и соглашений строится на следующих принципах:

- 1) соблюдение норм законодательства;
- 2) полно мерность представителей сторон;
- 3) равноправие сторон;
- 4) свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;
- 5) добровольность принятия обязательств;
- 6) реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- 7) ответственность за принятые взаимные обязательства;
- 8) каждый следующий уровень коллективных соглашений (договоров) не может ухудшать условий соглашений более высокого уровня и должен отличаться от предыдущего большей выгодой для трудящихся.

При взаимных консультациях и контроле должны соблюдаться принципы:

- 1) регулярность консультаций в ходе сотрудничества;
- 2) системность контроля и неотвратимость ответственности;
- 3) ответственность за непредставление информации;
- 4) гласность в ходе осуществления контроля за соблюдением договоров, соглашений.

При решении коллективных споров (конфликтов) партнеры должны придерживаться следующих принципов:

- 1) приоритетность примирительных методов и процедур, применяемых примирительными комиссиями и трудовым арбитражем;

2) применение забастовки только как крайней меры решения коллективного трудового спора (конфликта);

3) стремление сторон к скорейшему урегулированию коллективного трудового спора и подписанию соглашения.

2. Субъекты социального партнерства

Социальная защита населения могут осуществлять различные субъекты (рис. 2.):

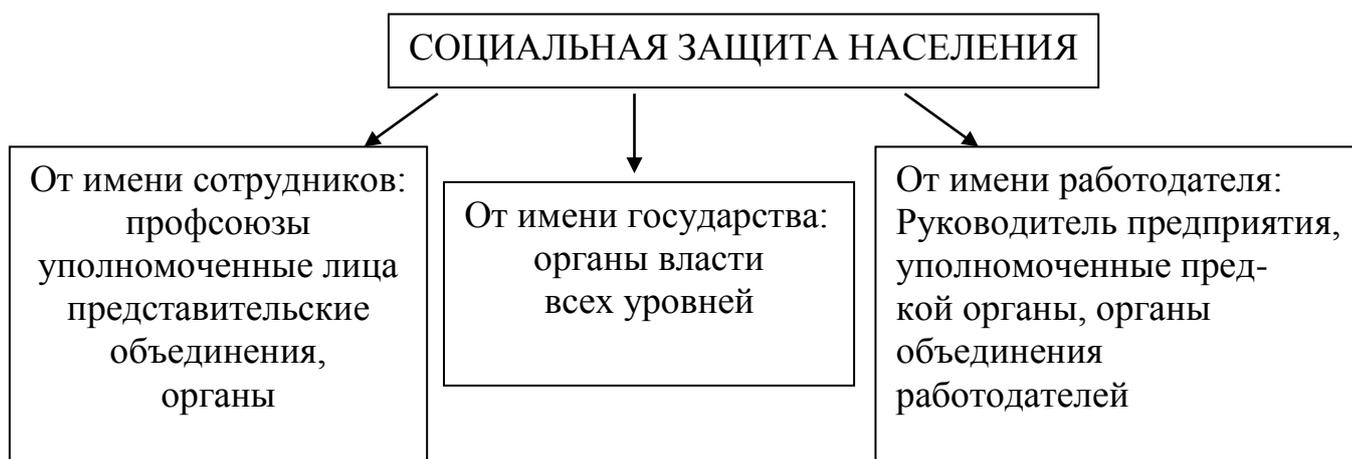


Рисунок 2 – Участники в договорном процессе социального партнерства

Государство, как правило, принимает участие в социальном партнерстве на национальном, региональном и отраслевом уровнях, выполняя функции гаранта, контроллера, арбитра и др..

Во-первых, государство - гарант основных гражданских прав, которые очень важны для свободной реализации прав работников и предпринимателей, для эффективного функционирования любой системы социально-трудовых отношений. Как гарант государство организует, координирует и регулирует социально-трудовые отношения.

Во-вторых, государство как сторона на переговорах и в консультациях участвует в социальном партнерстве с целью разработки и проведения в жизнь социальной, экономической и промышленной политики в стране.

В-третьих, в периоды экономических трудностей с целью недопущения, например, инфляции государство может выполнять функции ловушки.

В-четвертых, государство берет на себя роль арбитра в случае возникновения трудовых конфликтов результате проведения переговоров и толкования положений соглашений и договоров.

В-пятых, в условиях социальной рыночной экономики государство остается крупным работодателем, и ее политика в социально-трудовых отношениях в государственном секторе существенно влияет на трудовые отношения в целом.

Профсоюзы являются одной из общественных организаций, которые создаются трудящимися для защиты своих социальных, экономических и профессиональных прав, для выражения интересов наемных работников, для борьбы за социальную справедливость, с целью содействия созданию для

человека соответствующих условий труда и жизни. Они имеют ряд особенностей:

- это массовое объединение трудящихся, доступное для всех;
- это организация, которая своей целью и интересами наиболее отвечает интересам трудящихся.

Основной целью, которую ставят перед собой профсоюзы, является повышение уровня заработной платы, сохранение рабочих мест для членов профсоюза, участие трудящихся в управлении производством и распределении произведенного продукта, а также улучшение условий труда.

Одним из существенных средств воздействия наемных работников и их профсоюзов на работодателей являются забастовки. Они бывают однодневные и многомесечные, количество людей, которые могут участвовать в них, колеблется от десятков до тысяч. Для обеспечения эффективности проведения забастовок профсоюз использует различные средства.

Союзы работодателей создаются на основе общих интересов работодателей как покупателей рабочей силы.

Система правового регулирования трудовых отношений может быть представлена в такой способ: индивидуальный трудовой договор; соглашения между советом предприятия и предпринимателем; тарифные договоры между профсоюзами и работодателями, а также союзами работодателей; законодательное регулирование трудовых и социальных прав граждан.

Система коллективно-договорного регулирования в Украине включает национальный, отраслевой, региональный уровни и уровень предприятий.

3. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта

Конфликт является крайним выражением противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными формами трудовых конфликтов являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения.

Трудовой конфликт - это противоречие организационно-трудовых отношений, принимает характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников. Не всякие организационно-трудовые противоречия создают конфликтную ситуацию. Она возникает если:

- противоречия отражают взаимоисключающие позиции субъектов;
- степень противоречий достаточно высока;
- противоречия доступны для понимания, т.е. индивиды и группы осознают эти противоречия, или наоборот, они непонятны;
- противоречия возникают мгновенно, неожиданно достаточно долго накапливаются, прежде чем появятся какой-то социальные столкновения.

По характеру и степени проявления признаков можно различить открытый и закрытый типы трудового конфликта. Основными критериями данной типологизации являются:

- уровень осознания конфликтной ситуации, ее субъектов, причин и перспектив;

- наличие или отсутствие реального конфликтного поведения и активности по урегулированию;
- популярность конфликтной ситуации для окружающих и их влияние на нее.

Причины трудовых конфликтов

Причины трудовых конфликтов, прежде всего можно разделить на объективные и субъективные.

Причины трудовых конфликтов можно рассматривать и более конкретно, исходя из типов противоречий, лежащих в их основе.

Причины трудовых конфликтов:

1. Проблемы распределительных отношений.
2. Сложности функционального взаимодействия.
3. Ролевые противоречия.
4. Чисто деловые разногласия.
5. Разделение вины, ответственности.
6. Лидерство.
7. Ненормальные условия труда.
8. Несовместимость.
9. Половозрастной состав организации.
10. Социальные различия.



Рисунок 4 – Факторы, обуславливающие сложность трудового конфликта

Конкретные модели решения трудового конфликта

1. Если конфликтующие стороны не видят способа согласования, то они взаимно отказываются от собственных притязаний с целью сохранения социального мира в организации или между организациями.

2. Одна из конфликтующих сторон отказывается от собственных притязаний, осознав их как менее существенные, справедливые, а возможности "выиграть" конфликт - как более слабые.

3. Конфликтующие стороны находят вариант компромисса, жертвуя частью своих притязаний, чтобы создать возможность их согласования

(притязание полной мере не могут быть согласованы).

4. Обе стороны могут реализовать свои притязания; если находятся "новые ресурсы", если проблема конфликта "настраивается" на некую третью сторону, т.е. решается за счет этой третьей стороны.

Различают следующие формы разрешения трудового конфликта (табл. 2):

Таблица 2 – Формы разрешения трудового коллектива

Формы	Характеристика форм
Реорганизация	Это изменение организационно-трудоого порядка, что вызвало конфликт, а не борьба и договоренности конфликтующих сторон.
Информирование	Социально-психологическая регуляция, направленная на перестройку образа ситуации в сознании конфликтующих сторон, достижение правильного взгляда на конфликт, пропаганда выгоды мира в данном конкретном случае.
Трансформация	Переход конфликта из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров.
Отвлечение	Перенос внимания конфликтующих сторон на другие проблемы или позитивные стороны их отношений; ориентация внимания на что-либо общее, что способствует примирению.
Дистанцирование	Исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудоогов отношений путем, например, перевода на другие рабочие места, в другие подразделения, кадровые замены.
Игнорирование	Умышленное невнимание к конфликта для того, чтобы он разрешился сам по себе или чтобы акцентирование внимания на конфликте не способствовало его обострению.
Подавление	Это ситуация, при которой причины конфликта не снимаются, но любое конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций для одной или обеих сторон.
Комфортное преимущество	Решение в пользу большинства, удовлетворение интересов более сильной в социальном отношении стороны.

Разрешение трудового конфликта во многом определяется особенностями поведения индивидов и групп в определенных условиях.

Тема 1.7 РЫНОК ТРУДА И ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЕ

1. Рынок труда: сущность, содержание и структура.

Рынок труда как составная рыночной экономики представляет собой систему общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наемной рабочей силой.



Рисунок 1 – Структура рынка труда

Особенности функционирования рынка труда

1. Неотделимость прав собственности на товар-труд от его владельца. Труд является процессом затраты рабочей силы ее носителем, в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения.

2. Значительная продолжительность контакта продавца и покупателя. Соглашение, действующее на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем.

3. Действие не денежных факторов сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессиональный рост)

4. Наличие многочисленных институциональных структур особого рода. К ним можно отнести: систему трудового законодательства, различные учреждения и службы регулирования занятости; государственные программы в сфере труда и занятости и т.д..

5. Высокая степень индивидуализации сделок. Они отличаются большим разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной степени отличается от другого и требует от претендента специфических навыков.

Главными составляющими рынка труда являются совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос (С), как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда (рис. 2).

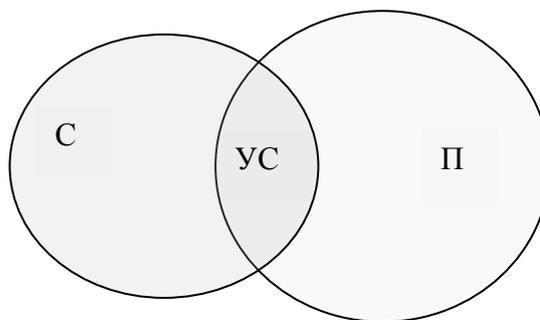


Рисунок 2 – Совокупный рынок труда: C - совокупный спрос на труд; П - совокупное предложение труда; УС - удовлетворен спрос на

Итак, та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название удовлетворенный спрос на труд (УС). Не пересекающиеся части соответствуют текущему рынку:

$$TP = CP - УС,$$

где CP - совокупный рынок труда;

TP - текущий рынок труда.

Конъюнктура рынка - это соотношение спроса и предложения в рамках всех составляющих структуры рынка труда.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением различают три типа конъюнктуры рынка труда:

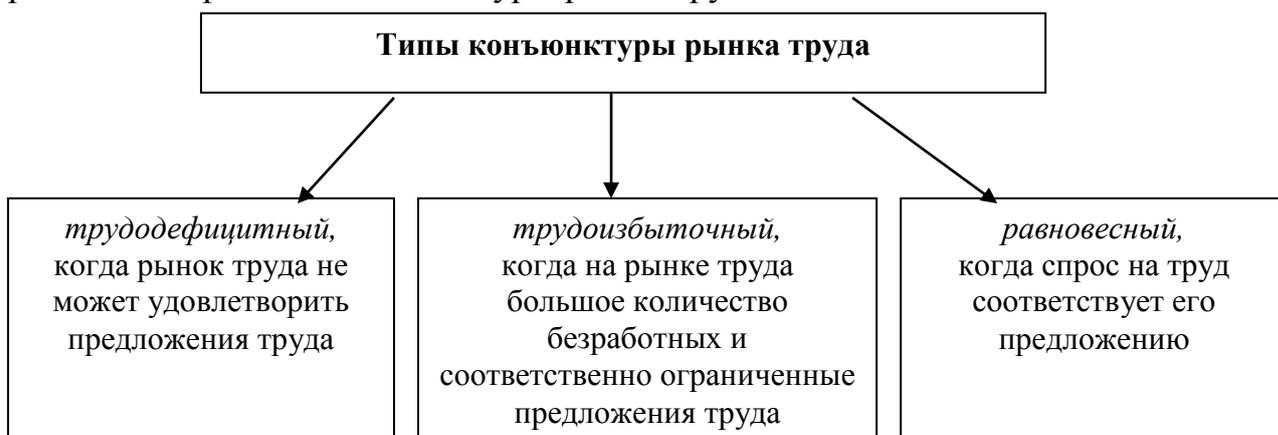


Рисунок 3 – Типы конъюнктуры рынка труда

Инфраструктура рынка труда - это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др. обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовывать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных работников на рынке труда.

2. Сегменты рынка труда

Сегментация рынка труда - это разделение работников и рабочих мест на устойчивые и замкнутые секторы, зоны, которые определяют мобильность рабочей силы своими границами. Рынок труда имеет сегменты - первичный и вторичный рынки труда.

Первичный рынок труда - это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, а также возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п.

Вторичному рынку труда свойственна большая текучесть кадров и нестабильная занятость, низкий уровень заработной платы, отсутствие профессионального продвижения, роста квалификации, наличие отсталой техники и технологии, отсутствие профсоюзов.

Сегментация рынка труда предусматривает также его деление на внутренние и внешние рынки.

Внутренний рынок труда - это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого определяется цена рабочей силы и размещение последней определяются административными правилами и процедурами.

Внутренние рынки труда (ВПР) различных предприятий, как правило, изолированы друг от друга, но они имеют общие черты:

1) ВПР имеет иерархическую структуру, в которой можно выделить ряд уровней;

2) работник, как правило, сначала попадает на один из низших ступеней ВПР, а затем постепенно продвигается на высший уровень;

3) работники, занятые на внутреннем рынке труда, в значительной степени защищены от колебаний заработной платы и угрозы безработицы.

Основные функции внутреннего рынка труда являются:

- обеспечения дифференцированного социальной защиты работников
- специальную подготовку и развитие навыков занятых
- сохранение наиболее ценной части трудового потенциала
- поддержка социальной стабильности коллектива

К профессиональному рынку труда (ПРТ) относятся среднеоплачиваемых работы (например, строительные), которые не могут быть привлечены как постоянные работники (через их сезонность), так и временные работники других профессий из-за высоких требований к качеству работ. То есть это рынок труда, на котором соответствующие работники предоставляют конкретные профессиональные услуги.

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для его функционирования.

Важнейшей функцией рынка труда является согласование различных, иногда и противоположных интересов обеих сторон.

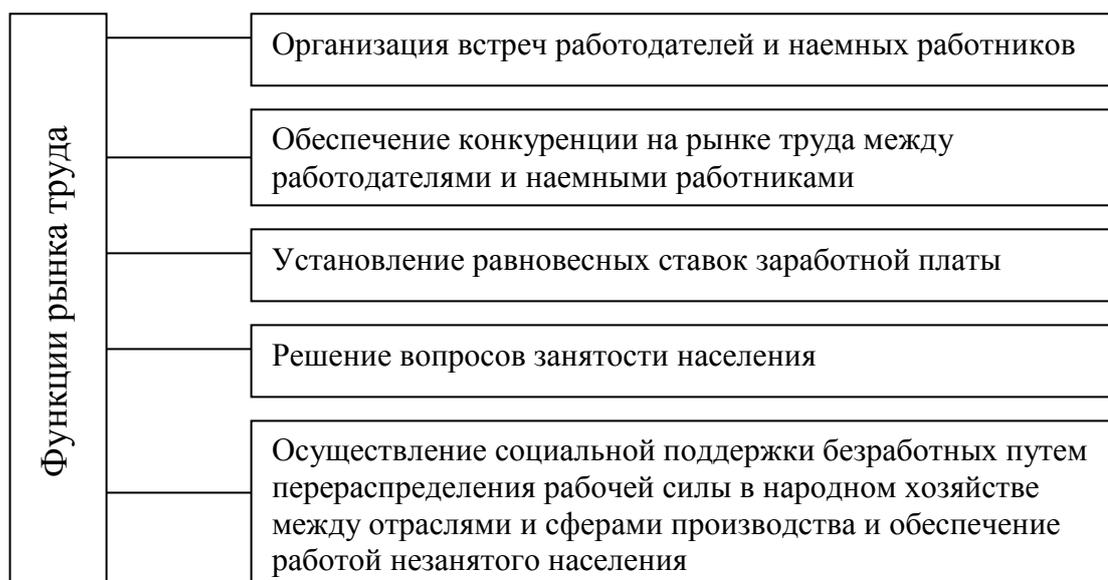


Рисунок 4 – Функции рынка труда

В течение последнего века рыночная система выработала механизм согласования интересов предпринимателей и наемных рабочих. Главное место в нем занимает система коллективных договоров наряду с индивидуальными трудовыми соглашениями и государственной регламентацией занятости. Центральным объектом коллективных договоров между работодателями и рабочими выступают цена труда, его условия, решения социальных проблем и урегулирования трудовых конфликтов.

3. Спрос и предложение на рынке труда

Как показано на рис. 5, рынок труда - это один из трех рынков, на котором фирмы должны успешно действовать, если они хотят выжить, другие два рынка - рынок капитала и рынок продукта. Рынок труда и рынок капитала - это основные виды рынков, на которых фирмы приобретают факторы производства, а рынок продуктов (изделий) - это такой рынок, на котором продукция продается.



Рисунок 5 – Рынки, на которых должны действовать фирмы

На практике, конечно, фирма одновременно выступает на различных рынках - труда, капитала и продукта.

Исследование рынка труда начинается и заканчивается анализом спроса и предложения труда.

Основные результаты функционирования рынка труда связаны с такими факторами:

1) условия занятости (т.е. зарплата, уровень вознаграждения, условия труда);

2) уровень занятости.

Классическая модель рынка труда выглядит так: рис. 6.

Из рис. 6 видно, что в точке пересечения D и S устанавливаются равновесная цена за труд (зарботная плата, W_0) и определенный уровень занятости (E_0).

Зарплата рыночного равновесия (равновесная рыночная зарботная плата) - это ставка зарботной платы, при которой спрос на труд равен его предложению.

Номинальная зарботная плата - это то, что работник получает за час в долларах по текущему курсу. Показатели номинальной зарботной платы очень полезны при сравнении зарботной платы различных категорий работников в определенное время.

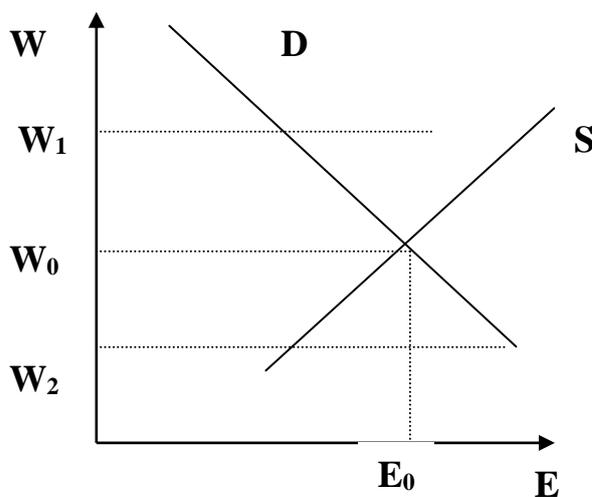


Рисунок 6 - Классическая модель рынка труда: W - зарботная плата, E - численность занятых, D - спрос на труд, S - предложение труда.

Реальная зарботная плата, т.е. номинальная зарботная плата, разделенная на некую единицу измерения цен, показывает, сколько благ можно приобрести на номинальную зарботную плату.

В том случае, если уровень зарботной платы по каким-то причинам повысится (с W_0 до W_1), то и величина предложения вырастет, так как на рынке появится дополнительное число лиц, ранее соглашавшихся работать за зарплату W_0 . Однако спрос на труд сократится в связи с тем, что для определенной части работодателей будет невыгодно нанимать рабочую силу из-за ее дороговизны. Результатом повышения зарботной платы "свыше"

равновесной цены станет увольнение части персонала, что приведет к росту безработицы, так как предложение рабочей силы превысит спрос на нее.

Другая ситуация: уровень заработной платы снизился с W_0 до W_2 . Для работодателей становится выгодным нанимать дополнительных работников, а это увеличивает спрос на труд. Однако часть незанятых, которых не устраивает уровень заработной платы, понизился, уйдет с рынка, тем самым, уменьшая предложение труда. В результате этого спрос превысит предложение и возникнет дефицит рабочей силы.

Спрос на труд

В своей деятельности фирмы (предприятия) объединяют различные факторы производства, прежде всего, капитал и труд, для того чтобы выпустить товары или оказать услуги, продаваемые на рынке продуктов.

Общий объем выпускаемой продукции, и то, как фирмы объединяют труд и капитал, зависит от спроса на продукт, от того, сколько труда и капитала они могут получить по данным ценам, и от выбора тех технологий, которые имеются в их распоряжении.

Изменения в зарплате. Большой частью особый интерес представляет вопрос о том, каким образом число работников (или другими словами, число общих часов, потраченных на работу), на труд которых существует спрос, изменяется, когда меняется заработная плата. Предположим, что мы можем изменить заработную плату, которая выплачивается в той или иной отрасли промышленности в течение длительного времени, но при этом остаются без изменений на уровне используемой технологии и оборудование, условия, на которых предоставляется капитал, и соотношение между ценой на продукт и спросом на продукт. Что произошло бы с количеством необходимого труда, если ставка заработной платы выросла?

Во-первых, более высокая заработная плата предполагает более высокую стоимость производства и обычно более высокую цену на продукт. Потребитель реагирует на более высокие цены тем, что покупает меньше, работодатели стремятся сократить выпуск готовой продукции. Пониженный уровень производства, в свою очередь, ведет к снижению занятости (при всех прочих равных условиях). Такое сокращение занятости называется эффектом масштаба, т.е. преимущество меньшей занятости при меньшем масштабе производства.

Во-вторых, при росте заработной платы предполагалось, что цена капитала не меняется по мере сначала, работодатели стремятся сохранить стоимость производства путем применения такой технологии, в значительной степени опираясь бы на капитал, а не на рабочую силу. Таким образом, если заработная плата повысится, уровень занятости снизится из-за сдвига в капиталоемком способе производства. Этот второй влияние может быть названо эффектом замещения, поскольку по мере роста заработной платы в процессе производства капитал заменяет рабочую силу.

Кривая спроса на труд показывает, каким образом нужный уровень занятости, измерен или числом рабочих часов, или числом работников, изменяется в связи с изменением рабочих часов, или числом работников,

изменяется в связи с изменением стоимости рабочей силы при прочих равных факторах, влияющих на шкалу спроса. Повторяем, что и в эти факторы входят уровень спроса на продукты, условия, при которых приобретает капитал, и имеющаяся технология.

Если заработная плата изменяется, а другие факторы нет, тогда можно рассчитывать изменения в количестве необходимой рабочей силы, передвигая или вверх, или вниз по кривой спроса.

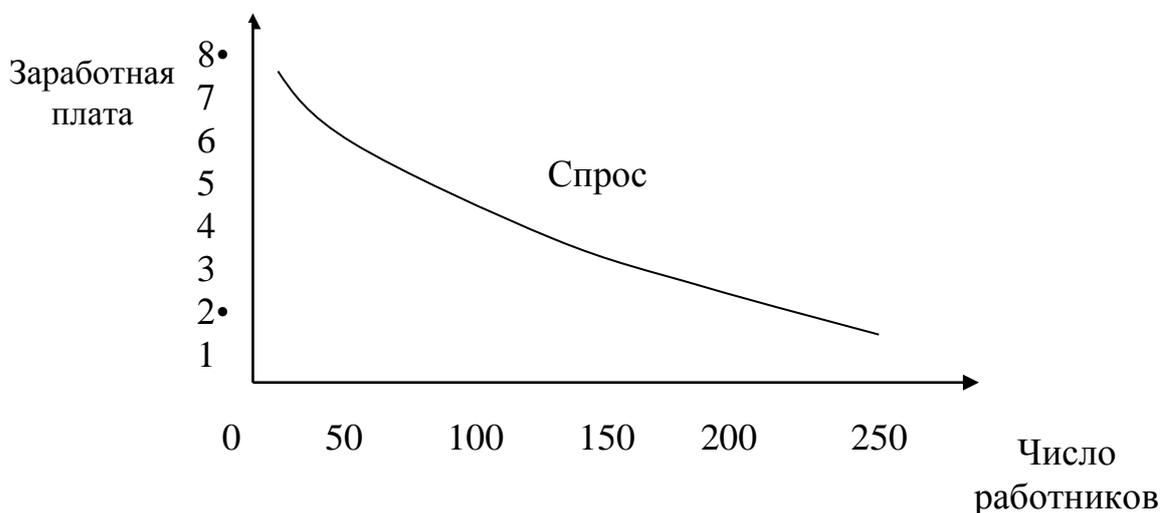


Рисунок 7 – Кривая спроса на труд

Спрос на труд, как и на любой ресурс, является производным, то есть зависит от спроса на продукцию, которая производится с помощью данного вида труда. В свою очередь, фирма, определяя количество работников, которое необходимо набрать, должна учитывать "цену труда" (т.е. заработную плату). А цена труда зависит от ее предельной необходимости, то есть от того увеличения объема выпускаемой продукции, что вызвано использованием дополнительной единицы труда (нового работника), при условии, что другие факторы производства остаются неизменными.

Предельная производительность труда определяется по формуле:

$$ML_L = \frac{\Delta Q}{\Delta L},$$

где ML_L - предельная производительность труда,

ΔQ - прирост продукции, вызванный дополнительной единицей труда,

ΔL - дополнительная единица труда.

Однако фирму интересует не только величина дополнительной единицы продукции, выпущенной в результате наемного работника, но и то, какой доход он получит от продажи продукции, созданной дополнительной единицей труда.

А определить это можно по формуле предельного дохода от продукта труда:

$$MRP_L = \frac{\Delta R}{\Delta L},$$

где MRP_L - предельный доход от продукта труда,

ΔR - прирост дохода, вызванный дополнительной единицей труда.

Практика показывает, что при неизменной величине других факторов производства, дополнительное увеличение численности работников приводит к тому, что MRP_L - предельный доход от продукта труда сначала возрастает (это увеличивает доход фирмы), а затем начинает снижаться (это уменьшает доход фирмы). Тому имеется несложное объяснение: с увеличением численности персонала при неизвестном оборудовании доля капитала, приходящаяся на каждого работника, начинает снижаться, что приводит сначала к уменьшению прироста продукции, затем к стабилизации ее объема, и наконец, к абсолютному уменьшению.

В этой связи фирме важно определить, какая должна быть оптимальная численность, которая обеспечивала бы максимальную прибыль предприятию.

В экономической теории эта зависимость называется "прибыль - максимизирующая занятость" и определяется по формуле:

$$MRP_L = W,$$

где W - ставка заработной платы.

Графически эту зависимость можно проиллюстрировать следующим образом (рис. 8)

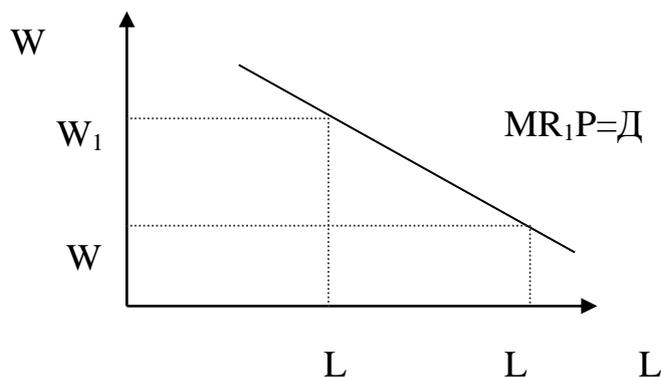


Рисунок 8 – Зависимость "прибыль - максимизирующая занятость"

На графике видно, что ставке заработной платы W_1 соответствует численность работников, равная L_1 , снижение заработной платы с W_1 до W_2 позволит фирме привлечь уже L_2 работников. Таким образом, используя правило "прибыль - максимизирующая занятость", предприятие может определить максимальную численность персонала.

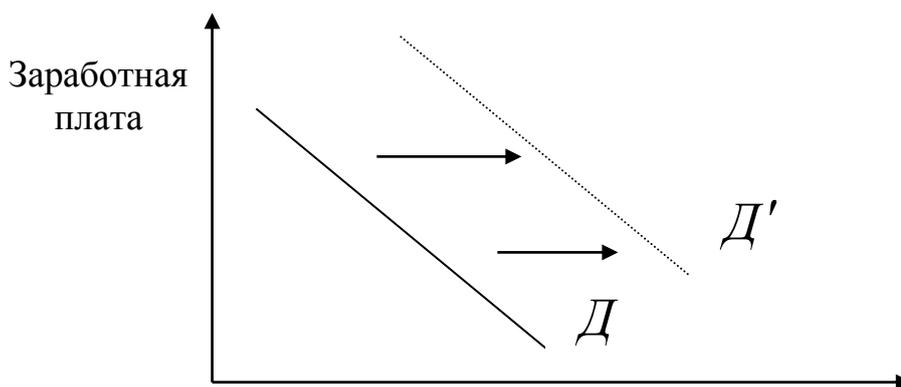


Рисунок 9 – Сдвиги в спросе на труд из-за роста спроса на продукт

Уровни производства будут расти по мере того, как фирмы стремятся максимизировать прибыли, и эффект масштаба (или выпуска продукции) повысит спрос на труд при любой ставке заработной платы.

Возможные сдвиги в спросе на труд из-за падения цены капитала:



Рисунок 10 – Эффект масштаба

Кривая спроса на труд показывает потребность в рабочей силе как одной из функций ставки заработной платы. Когда меняется заработная плата, а другие факторы остаются неизменными, спрос на труд движется вдоль кривой. Однако когда изменяется один из других факторов, тогда сдвигается сама кривая спроса на труд. Если возникает необходимость в увеличении количества труда при данной ставке заработной платы, то кривая спроса сдвигается вправо, если нужно меньше труда при каждой преобладающей ставке заработной платы, тогда кривая сдвигается влево.



Рисунок 11 – Эффект замещения

Решение индивида о том, какое количество труда предложить, можно анализировать как своеобразный "компромисс" между двумя товарами: досугом и купленными потребительскими благами. Досуг необходим для развлечения, восстановления сил, выполнения домашних обязанностей. Время, затраченное на досуг, не занято основной работой и, следовательно, оно и не используется для получения дохода, который может быть потрачен на приобретение потребительских благ. Выбирая между этими возможностями, потребители сталкиваются с двумя основными ограничениями:

- 1) ограниченность времени в сутках 24 часа, который можно использовать только на работу и досуг;
- 2) почасовая ставка заработной платы, определяет покупательную способность индивида.

Почасовую ставку заработной платы можно рассматривать как альтернативную стоимость труда, так как она является денежным эквивалентом товаров и услуг, жертвует индивид для наслаждения дополнительной часом досуга. Повышение ставки заработной платы влияет на выбор между трудом и досугом двояко:

1. Действует эффект замещения: повышение ставки заработной платы увеличивает альтернативную стоимость труда, появляется стимул замены досуга на труд (и, следовательно, на товары, купленные за счет дополнительных заработков).

2. Повышение ставки заработной платы создает «эффект дохода», сокращая количество отработанных часов. Более высокая ставка заработной платы - при том условии, что цены на услуги останутся неизменными - повышает реальные доходы рабочих. Имея высокие доходы, рабочие склонны потреблять больше нормальных товаров и меньше - товаров низкого качества. Досуг является "нормальным товаром". Как только доходы начинают расти, люди, при прочих равных условиях, обычно стремятся больше отдыхать, сокращая рабочее время. Итак, сам по себе "эффект дохода" от повышения заработной платы выразится в сокращении количества труда, предлагаемой рабочим (рис. 12.).

Как показано на рисунке 12, величина дохода от повышения ставки заработной платы зависит от относительной силы "эффекта дохода" и "эффекта замещения". Общеизвестно, что в случае очень низкой заработной платы преобладает "эффект замещения", и поэтому количество труда, предлагаемое индивидами при повышении заработной платы, растет. Однако по мере роста заработной платы усиливается действие "эффекта дохода". Кажется, что люди начинают относиться к досугу как к предмету роскоши. После того, как они обеспечили себе определенный уровень материального благополучия, начинают тратить все меньше и меньше времени на работу. Если станет действовать эта модель, кривая предложения индивидом своего труда будет иметь изогнутую форму, как показано на рисунке. Пока функция возрастает на отрезке низкой заработной платы, доминирует "эффект замещения", при убытии функции на отрезке высокой заработной платы перевалирует "эффект дохода".

4. Регулирование рынка труда

Роль рынков труда как регулятора занятости и безработицы осуществляется на основе их реагирования на изменение спроса и предложения на рабочую силу.

Ежемесячно значительная доля безработных выходит из состояния безработицы, либо находя работу, или оставляя ряды рабочей силы. Почти 50% людей, которые были безработными в данном месяце, выходят из этой категории до следующего месяца. Этих людей заменило в общей совокупности безработных примерно равнозначное число лиц, переместились в разряд безработных из запаса занятых лиц и тех, которые, не составляли рабочую силу. Один поток состоит из людей, добровольно оставили или намеренно потеряли свою последнюю работу, второй поток состоит из людей, вступающих в рабочую силу.

Четыре основные потоки между рынками.

Основные потоки людей между рынками			
1	2	3	4
Наемные работники, которые имели работу, становятся безработными, или в связи с тем, что они по собственному желанию идут с работы, потому, что их увольняют по инициативе администрации.	Безработные трудоустраиваются в связи с тем, что их нанимают на работу на новое место или снова придают место, из которого они ранее временно уволили.	Те, кто входит в состав рабочей силы, независимо от того, имеют они работу или нет, могут выйти из категории рабочей силы в связи с уходом или выходом на пенсию, решив не искать работу (т.е. выпадают "из состава рабочей силы").	Те же, кто никогда не работал и не искал работы, пополняют ряды работников, впервые входя в рабочую силу, а те, кто вышел из рабочей, входящих в ее состав.

Основные конвенции МОТ по вопросам регулирования рынка труда.

□ Конвенция распространяется на всех лиц, работающих по найму (статья 2);

□ Право на получение пособия обуславливается соблюдением лицом следующих условий: способное к труду и может начать ее, зарегистрированное в бюро по трудоустройству и регулярно появляющееся в этом бюро;

□ В статье 6 указывается, что право на пособие зависит от стажа или уплаты соответствующего количества страховых взносов или от занятости на работе до наступления безработицы;

□ Право на получение пособия может обуславливаться посещением курсов профессионального обучения (статья 8);

□ В статье 9 говорится, что право на получение пособия может обуславливаться принятием в порядке, установленном законодательством страны, общественной работе, организованной государственными органами власти;

□ Помощь предоставляется на ограниченный срок, продолжительность которого, как правило, не может быть менее 156 рабочих дней в году (26 календарных недель) (статья 11);

□ В статье 14 отмечается, что законодательством страны создаются судебные или другие соответствующие уставовы, уполномоченные решать вопросы, возникающие в связи с заявлениями о помощи.



Рисунок 13 – Схема элементов рынка труда

Таким образом, цена рабочей силы на рынке труда складывается под влиянием существующего спроса и предложения рабочей силы; конкуренция на рынке труда обусловлена емкостью рынка труда и резервами рабочей силы.

Тема 1.8 СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

1. Формы и виды занятости

Совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочих мест и участием в хозяйственной деятельности, можно рассматривать как занятость.

Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанная с удовлетворением его потребностей в сфере труда. Как социально-экономическая категория занятость характеризует деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных потребностей, которые не противоречат законодательству и которые приносят им заработок (трудовой доход). В Законе Украины «О занятости населения» (с последующими дополнениями и изменениями) сформулированы основные принципы занятости.

Первый принцип - обеспечение свободы в труде и занятости, замещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит приоритетное право выбора: принимать или не принимать участие в общественных работах.

Второй принцип - создание государством условий для обеспечения права на труд, защиту от безработицы, помощь в трудоустройстве и материальной поддержке по безработице в соответствии с Конституцией Украины.

Выделяют следующие *принципы* государственной политики в сфере содействия занятости:

1) обеспечение равных возможностей всем гражданам Украины независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

2) развитие трудовых ресурсов;

3) предупреждение массового сокращения и длительной (более года) безработицы;

4) поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

5) обеспечение социальной защиты в области занятости, создание специальных мер в этом для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, т.е. помощь особенно нуждающимся в трудоустройстве;

6) сочетание местных мер с централизованными в области занятости;

7) поощрение работодателей, создающих новые рабочие места, другое.

Все трудоспособное население в зависимости от того, занято оно общественно полезным трудом или нет, можно разделить на две категории: занятых и незанятых.

Согласно статье 2-й упомянутого выше Закона, занятыми считаются лица, которые:

- работают по трудовому договору, а также те, которые имеют другую оплачиваемую работу (службу), включая временные, сезонные работы;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая индивидуально-трудовой деятельности (фермеры, писатели и др.). Предприниматели, а также члены производственных кооперативов;
- избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность;
- те, кто проходит действительную военную службу, а также те, которые служат в органах внутренних дел;
- трудоспособные учащиеся и студенты дневных форм обучения, включая обучение по направлению службы занятости;
- исполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда);
- временно отсутствующие на работе (через отпуск, болезнь, переподготовку и т.п.).

Трудоспособное население, как уже отмечалось, состоит из двух групп: экономически активного и экономически неактивного населения. На их соотношение влияют социальные, экономические, демографические и политические условия. Количество экономически активного населения зависит от доли населения в трудоспособном возрасте, а также от степени занятости отдельных возрастных групп.

Статусы занятости

Для экономически активного населения, включая безработных, существенным является статус занятости. На практике различают пять статусов:

1. Наемные работники - лица, работающие по заключенным письменному контракту (договору) или по устному согласию с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме плату.

2. Работающие по индивидуальному принципу - лица, которые самостоятельно осуществляют деятельность, приносящую им доход. Они не используют или используют наемных работников только на короткий срок.

3. Работодатели - лица, управляющие собственным (или уполномоченные государством управлять), акционерным или хозяйственным обществом и т. п. Работодатель может полностью или частично делегировать свои функции наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.

4. Неоплачиваемые работники - лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.

5. Лица, которые не поддаются классификации по статусу занятости. Это безработные, которые не занимались ранее трудовой деятельностью. Сюда относятся также те лица, кого трудно отнести к тому или иному статусу занятости.

Следует различать занятость *глобальную* (общую) и *экономическую*.

Под *экономической занятостью* следует понимать участие трудоспособного населения в общественном производстве (включая сферу услуг).

Кроме *экономической, глобальная занятость* включает обучение в общеобразовательных, средних специальных и высших учебных заведениях, ведение домашнего хозяйства и воспитание детей, уход за престарелыми и инвалидами, участие в органах государственной власти, общественных организаций, службу в Вооруженных Силах.

Первостепенное значение имеет экономическая занятость, ее соотношение с другими видами деятельности, особенно обучением. От нее зависят экономический потенциал общества, уровень и качество жизни, социально-экономический и духовный прогресс страны.

Экономическая занятость характеризуется:

1. Общественно-полезной деятельностью людей по производству материальных благ и услуг. Причем под последними принимаются не только материальные, но и духовные, культурные, социальные услуги. Благодаря этому занятость служит удовлетворению личных и общественных потребностей;

2. Обеспечение деятельности конкретным рабочим местом, что позволяет трудящимся реализовать свои физические и духовные способности к труду. Отсюда важное значение для занятости имеет сбалансированность трудовых ресурсов с количеством рабочих мест в количественном и качественном аспектах;

3. Занятость - источник дохода в виде заработной платы, прибыли и в других формах. Доход может выражаться в денежной и натуральной формах.

Таким образом, экономическая занятость – общественно-полезная деятельность по производству общественного продукта, подкрепленная конкретными рабочими местами и служит источником дохода.

Важное значение имеет различия занятости законной и незаконной (воровство, подпольная деятельность по производству, транспортировке, хранения и реализации наркотиков, оружия и т. д.). Критерий здесь один: соответствует вид деятельности действующему законодательству.

Виды занятости.

По классификации МОТ, граждан, которые старше определенного минимального возраста, установленного для учета экономически активного населения, разделяют на три взаимоисключающие категории: ярые, безработные и вне рабочей силы.

В зависимости от количественных и качественных характеристик различают занятость полную, продуктивную (эффективную), свободно-избранную, неполную, скрытую, сезонную, маятниковую, периодическую и др. (табл. 1).

Таблица 1 – Виды занятости

Вид занятости	Характеристика занятости
1. Полная	Это состояние наибольшего охвата трудоспособного населения общественно-полезной деятельностью. Она характеризует такое состояние, при котором обеспечены работой все заинтересованы в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.
2. Продуктивная (эффективная)	Характеризуется с двух позиций. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные условия жизни. Отсюда вытекает прямая связь политики занятости с политикой доходов, антиинфляционными действиями и т. п. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней - содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест, чтобы избежать безработицы.
3. Свободно выбранная	Предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно владельцу рабочей силы, т.е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное привлечение к труду.
4. Неполная занятость	Это ситуация, при которой общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения.
5. Скрытая занятость	Население характеризуется тем, что определенная часть людей из числа находящихся в длительной отпуске без сохранения заработной платы, безработных, пенсионеров занимаются торговлей, предоставлением различных услуг населению (ремонтные, строительные работы и т.д.) вне официального учета как занятых.
6. Сезонная занятость	Это периодическое (как правило, в определенные сезоны) привлечения трудоспособного населения к общественно полезной деятельности с учетом природно-климатических особенностей.
7. Маятниковая занятость	Это особый вид занятости, имеющий постоянный характер и одновременно связан с периодическими перемещениями во время трудовой деятельности.
8. Периодическая занятость	Это вид занятости, предполагает чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (вахты в нефтяной и газовой отраслях).

Для измерения уровня занятости в экономической статистике служит доля безработных:

$$\text{Доля безработных в \%} = \frac{\text{Количество безработных}}{\text{Количество самодельного населения}} \cdot 100 \%$$

Нельзя с научной точностью доказать, при какой доле безработных существует полная занятость.

Если полная занятость предполагает наличие 1...3% безработных, то при наличии безработных более 3% это уже будет неполная занятость, если безработных меньше 3% - сверхзанятость.

Формы занятости

Классификация форм занятости по различным критериям

В организационно-экономическом аспекте также применяются различные категории форм занятости продолжительность и режим рабочего времени, характер занятости (полная или временная и др.).

Полная и частичная (неполная) занятость

Частичная занятость, в свою очередь, подразделяется:

1. На «принудительную», что обусловлено экономическими причинами (сокращение производства, циклическое развитие экономики, реконструкция предприятия);

2. «Добровольную», связанную социальными факторами - воспитание детей, необходимостью совмещения работы с обучением, состоянием здоровья и т. д.

Широкое применение гибких форм занятости, особенно новых, обусловлено экономическими и социальными факторами. Среди новых гибких форм занятости выделяют работу по контрактам при частичной занятости, рабочая неделя (сжатая) выполняется по гибкому графику.

Временная занятость дает предприятиям следующие преимущества: маневрирование количеством работников в зависимости от экономической конъюнктуры, уменьшение затрат на рабочую силу за счет более низкой зарплаты и ограничение социальных выплат (временным работникам не выплачивается пособие при увольнении, безработице). Временный найм используется фирмами и для отбора постоянных работников из числа лучших.

Основная и дополнительная занятость - различие форм

В экономическом аспекте основная занятость выступает главным источником дохода для работника, а дополнительная - вспомогательным. При определении такой вид занятости является основным, следует учитывать также надежность и регулярность поступления дохода.

С юридической точки зрения, если человек работает в двух и более местах, местом основной работы считается то предприятие (или учреждение, организация), где находится трудовая книжка.

Дополнительная занятость - один из важных путей повышения трудовой активности людей, уровня использования трудовых ресурсов.

Формы дополнительной занятости очень своеобразны и все время пополняются новыми. Это совмещение, работа на условиях почасовой оплаты, по контрактам, это сочетание основной работы на госпредприятии с деятельностью в кооперативах, малых предприятиях; основная занятость на госпредприятии или кооперативе плюс индивидуальная трудовая деятельность на личном подсобном хозяйстве, дачном участке и т. д.

Развитие дополнительной занятости предполагает распространение гибких и нестандартных ее форм: в частности короткого рабочей недели, гибких режимов рабочего времени и т. д. В такой ситуации у работника должно быть больше возможностей для маневрирования своим рабочим и свободным временем.

Показатели занятости

В экономической теории и практике разработана система показателей, отражающих эффективность занятости. Применяются следующие четыре группы показателей.

Первая группа - пропорции распределения ресурсов труда общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности.

Вторая группа - уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Экономически этот показатель отражает, с одной стороны, потребности общественного хозяйства в работниках, а с другой - потребности населения в рабочих местах. Эффективность занятости по данному показателю может быть оценена на основе баланса трудовых ресурсов.

Третья группа - структура распределения работающих по отраслям национального хозяйства.

Четвертая группа - профессионально-квалификационная структура работающих. Она отражает распределение работающего населения по профессионально-квалификационным группам и степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностью экономики в квалифицированных работниках.

Количественно занятость характеризуется ее уровнем (Y_3), что может быть рассчитан как:

доля занятых в общей численности населения:

$$Y_3 = \frac{Ч_3}{Ч_n};$$

доля занятых в экономически активном населении:

$$Y_3 = \frac{Ч_3}{Ч_3 + Ч_6}$$

где $Ч_3$ - число занятых в общей численности населения; $Ч_n$ - общая численность населения; $Ч_б$ - доля безработных в общей численности населения.

В международной статистике исходным показателем для анализа занятости является уровень экономической активности населения, т.е. доля экономически активного населения в общей его количества.

$$У_{э.а.н.} = \frac{Ч_3 + Ч_б}{Ч_n}$$

Критерии и показатели эффективной и рациональной занятости

Критерием эффективной занятости является экономия всей совокупной общественной труда - как живого, так и овеществленного. В отличие от общего критерия эффективности производства, это экономия производственных ресурсов, обусловленная функционированием рабочей силы. Среди показателей эффективной занятости главным является производительность (эффективность) общественного труда.

Важным показателем эффективности занятости является распределение занятого населения между сферами и отраслями экономики. Чем выше удельный вес прогрессивных и прибыльных сфер и отраслей в самостоятельном населении, тем выше эффективность занятости. Новые прогрессивные сферы и отрасли отличаются более высокой, чем экономика в целом, производительностью труда и доходностью (информатика, сфера услуг).

К числу показателей эффективной занятости относится фондо-и энерговооруженность труда, качества продукции.

Для общества в целом, представителем которого выступает государство, при политике занятости важно не только обеспечить высокую ее эффективность, но и достичь полной занятости, чтобы избежать социальной напряженности, конфликтов.

Естественный уровень безработицы, а, следовательно, и уровень полной занятости, не являются неизменными константами.

Выражением рациональной занятости может служить формула эффективности использования трудового потенциала ЕТР (трудовых ресурсов).

$$\mathcal{Э}_{ТР} = \frac{НД}{ТР},$$

где НД - национальный доход;

ТР - численность трудовых ресурсов.

$$\mathcal{Э}_{ТР} = \frac{ВНП}{ТР}$$

Поскольку трудовые ресурсы и население в трудоспособном возрасте отличаются незначительно, на практике удобнее и проще пользоваться формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{ТП}} = \frac{\text{НД (или ВВП)}}{N_{\text{тв}}}$$

где $N_{\text{тв}}$ - население в трудоспособном возрасте;
 НД - национальный доход;
 ВВП - валовой национальный продукт.

2. Формы безработицы.

Безработицей называется социально-экономическое явление в обществе, когда часть активного трудоспособного населения не может найти работу, которую оно способно выполнять.

В Украине, согласно законодательным актам, *безработными* признаются граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированы в государственной службе занятости, ищут работу и готовы к ней приступить. Таким образом, официальная система учета безработицы в Украине занижает реальные показатели, поскольку большая доля безработных таковыми не считаются, потому что по разным причинам не регистрируются в службе занятости.

Количество безработных - это абсолютный показатель безработицы указывает на его размеры. Отношение числа безработных (Б) к численности экономически активного населения (E_a) - это относительный показатель безработицы, что показывает его распространенность и называется уровнем безработицы (C_6):

$$C_6 = (Б: E_a) 100\%.$$

Уровень структурного и фрикционной безработицы вместе, по признанию большинства экономистов, составляет естественный уровень безработицы. Фрикционная безработица является результатом динамичности рынка труда, структура, обусловлено причинами территориальной или профессионального несоответствия спроса и предложения на рынке труда. Таким образом, естественный уровень безработицы - это тот минимальный уровень безработицы в этом обществе, который невозможно уменьшить и который соответствует понятию полной занятости. Этот уровень постоянно растет в развитых странах, поскольку общий высокий уровень жизни дает работникам больше экономической свободы, включая и возможность дольше переучиваться или чаще менять работу. На сегодня естественная безработица колеблется в разных странах от 3 до 7%.

В условиях экономической нестабильности, когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, производство сворачивается, производный от совокупного спрос на труд резко сокращается, а предложение труда значительно увеличивается в результате падения уровня жизни населения. При таких условиях быстро растет безработица, обусловленная количественным недостатком рабочих мест для всех желающих работать.

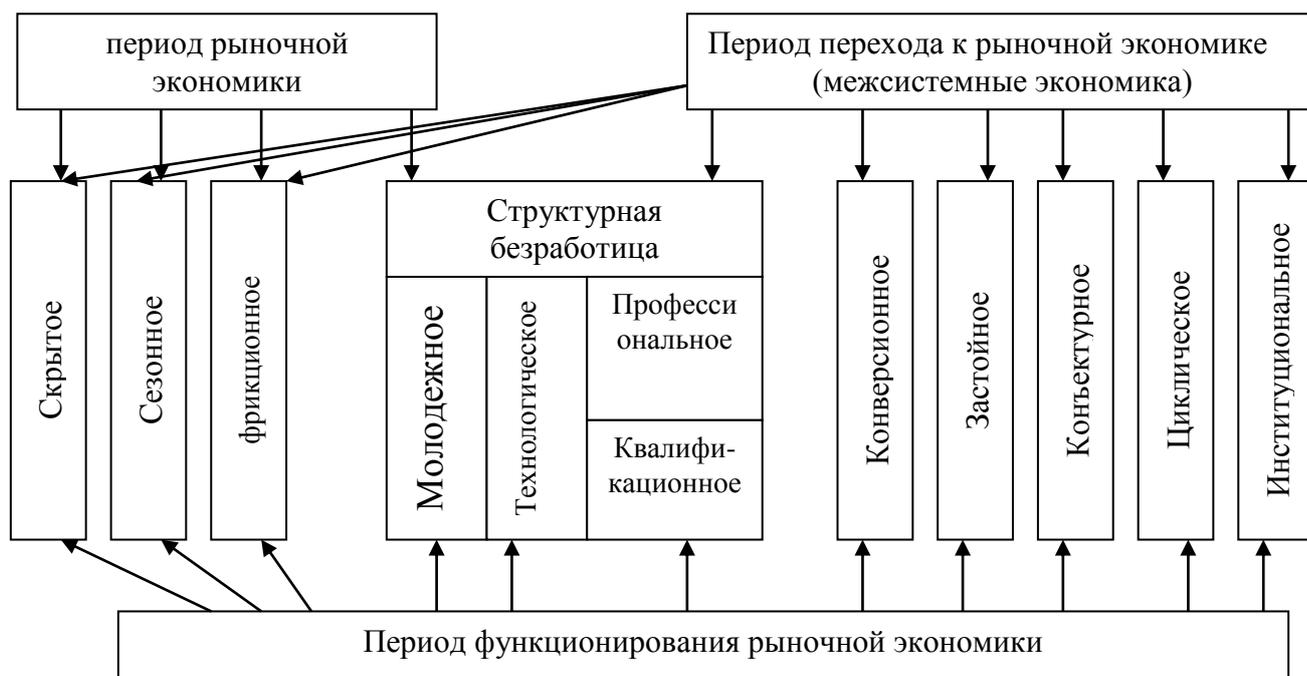


Рисунок 1 – Классификация видов безработицы

Чтобы избежать массовой безработицы и предотвратить крупное сокращение занятости, необходимо применять средства как долгосрочного, так и конъюнктурного (краткосрочного) характера.

К долгосрочным относятся:

1. Применение гибкой системы совмещения профессиональной подготовки и переподготовки с занятостью. Здесь имеется в виду, гибкость двоякого рода.

Во-первых, когда предприятия сокращают производство и образуется большой избыток рабочей силы, необходимо больше рабочих и служащих направить на переподготовку и повышение квалификации. Напротив, когда производство высокими темпами расширяется, нужно больше работников из сферы профобучения направить на заводы и фабрики.

Во-вторых, гибкая система образования позволяет быстрее подготовить кадры рабочих и специалистов по новым дефицитным профессиям и специальностям. В Швеции, например, основная часть расходов в программе занятости идет на профобучение (69%) и только 31% - на помощь по безработице. А вот в США на средства по занятости расходуются соответственно 36 и 64%, во Франции - 26 и 74%;

2. Активная инвестиционная политика по созданию дополнительных, новых рабочих мест, а также сохранение и поддержание экономически целесообразных рабочих мест, развития временной занятости;

3. Увеличение размеров пенсий по старости и инвалидности, чтобы их хватало пенсионерам на нормальную человеческую жизнь. Тогда отпал бы мотив их вторичной занятости;

4. Широкое применение различных форм вторичной занятости альтернативной рабочей недели и т.д.;

5. Содействие миграции трудоспособного населения на работу за пределы региона.



Рисунок 2. – Социально-трудовая политика государства на рынке труда

Среди мер конъюнктурного (краткосрочного) характера смягчения безработицы следует отметить следующие:

1. Развитие дополнительной занятости, индивидуальной трудовой деятельности по предоставлению услуг (ремонт квартир, строительство гаражей, дач, погребов, ремонт бытовой радиотехники и др..)
2. Поощрение создания предприятий малого бизнеса;
3. Развитие пригородного фермерства;
4. Досрочное (на 1,5-2 года) отправление рабочих и служащих на пенсию по старости и др.;

Главное - уменьшить размеры открытой и длительной безработицы, ослабить её тяготы путем преобразования в частичную занятость. Это позволит смягчить социальную напряженность, предотвратить социальный взрыв.

3. Регулирование занятости и государственная политика в этой сфере.

Характер, принципы и система мер государственного регулирования рынка рабочей силы

Совокупность мероприятий и специальных институтов, с помощью которых государство осуществляет свое влияние, называется механизмом регулирования рынка рабочей силы. Эти меры могут быть классифицированы следующим образом:

- *по масштабам влияния* - общие и селективные. Общие охватывают все трудоспособное население. Селективные распространяются на отдельные группы трудоспособных, например, молодежь или трудоспособных лиц, проживающих в определенном регионе, в результате структурных преобразований стал районом экономического бедствия;

- *по способу воздействия* - прямые и косвенные. Прямые непосредственно направленные на создание дополнительных рабочих мест, установление минимальной заработной платы, регламентацию рабочего времени. Они являются регулирующими и корректирующими. Косвенные меры влияют на рынок рабочей силы посредством изменения условий хозяйствования через осуществление государством соответствующей налоговой, денежно-кредитной, бюджетной политики;

- *по типу воздействия* - активные и пассивные. К активным мероприятиям относятся те, которые направлены на повышение профессиональной и региональной мобильности трудоспособных, на сохранение и повышение уровня занятости на предприятиях. К пассивным - различные выплаты пособия по безработице;

- *по содержанию* - экономические, административные, идеологические. Экономические включают предоставление кредитов, субсидий, льгот и дотаций предпринимателям, регулирование уровня налогов и процента и др.. К административным мерам относятся законодательные акты, регламентирующие рабочее время, пенсионный возраст, ограничение иммиграции. Идеологические меры направлены на формирование общественного мнения, что облегчает проведение государством определенной политики на рынке рабочей силы;

- *по объекту воздействия* - направленные на количественные параметры (динамика соотношения спроса и предложения рабочей силы), качественные характеристики (уровень образования и профессиональной подготовки, территориально-отраслевой структуры), организационный аспект рынка. Как правило, в период кризиса акцент делается на регулирование государством количественных параметров и организационных аспектов рынка рабочей силы, а в период оживления - на совершенствование его качественного состояния.

Органы государственной власти на рынке труда Украины

С целью реализации государственной политики занятости населения, профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки, трудоустройства и социальной поддержки граждан, которые временно не работают, в порядке, который определяется Кабинетом Министров Украины, создается государственная служба занятости, деятельность которой осуществляется под руководством Министерства труда и социальной политики Украины, местных государственных администраций и органов местного самоуправления.

Государственная служба занятости состоит из Государственного центра занятости Министерства труда и социальной политики Украины, центра занятости Автономной Республики Крым, областных, Киевского и Севастопольского городских, районных, межрайонных, городских и районных в городах центров занятости, центров организации профессионального обучения незанятого населения и центров профессиональной ориентации населения, инспекций по контролю за соблюдением законодательства о занятости населения.

Обязанности государственной службы занятости следующие:

- анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информирование населения и государственных органов управления о состоянии рынка труда;
- консультирование граждан, владельцев предприятий, учреждений и организаций или уполномоченных ими органов, которые обращаются в службу занятости, о возможности получения работы и обеспечения рабочей силой, требования, предъявляемые к профессии, и по другим вопросам, которые являются полезными для содействия занятости населения;
- учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства, предоставление помощи гражданам в подборе подходящей работы и владельцам предприятий, учреждений, организаций или уполномоченным ими органам в подборе необходимых работников;
- организация, в случае необходимости, профессиональной подготовки и переподготовки граждан в системе службы занятости или направления их в другие учебные заведения, ведущие подготовку и переподготовку работников, содействие предприятиям в развитии и определении содержания курсов обучения и переобучения;
- предоставление услуг по трудоустройству и профессиональной ориентации работникам, которые желают изменить профессию или место работы (в связи с поисками высокооплачиваемой работы, изменением условий и режима труда и др.), высвобождаемым работникам и незанятому населению;
- регистрация безработных и оказание им в пределах своей компетенции помощи, в том числе и денежной;
- участие в подготовке перспективных и текущих государственной и территориальных программ занятости и мероприятий по социальной защищенности разных групп населения от безработицы.

Государственная служба занятости имеет право:

- получать от предприятий, учреждений и организаций, независимо от форм собственности, статистические данные о наличии вакантных рабочих мест, характер и условия труда на них, о всех высвобождаемых, принятых и уволенных работников и информацию о предполагаемых изменениях в организации производства и труда, другие мероприятия, которые могут привести к высвобождению работников;
- разрабатывать и вносить на рассмотрение местных государственных администраций предложения об установлении для предприятий, учреждений, организаций, независимо от форм собственности, квоты приема на работу лиц, нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, и направлять таких граждан для их трудоустройства;
- направлять для трудоустройства на предприятия, в учреждения и организации всех форм собственности при наличии там свободных рабочих мест (вакантных должностей) граждан, которые обращаются в службу занятости, в соответствии с уровнем их образования и профессиональной подготовки;
- направлять безработных граждан по их желанию на оплачиваемые общественные работы;
- заключать по доверенности предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности договоренности с гражданами при их трудоустройстве с предыдущим (в случае необходимости) профессиональным обучением, оплатой стоимости проезда, суточных, а также оказывать помощь при переезде на новое место жительства и работы за счет средств предприятий, учреждений и организаций;
- распоряжаться в установленном законодательством порядке средствами фонда содействия занятости;
- оплачивать стоимость профессиональной подготовки лиц, трудоустройство которых требует получение новой профессии (специальности), а также устанавливать им на период обучения стипендии в размерах, предусмотренных законодательством Украины о занятости населения;
- в установленном законодательством порядке предоставлять гражданам помощь по безработице и материальную помощь по безработице, приостанавливать и откладывать их выплаты;
- вносить предложения в местные государственные администрации о приостановлении на срок до шести месяцев решения предприятий о высвобождении работников в случае затруднения их последующего трудоустройства с одновременной частичной или полной компенсацией затрат предприятий, вызванных этой отсрочкой в порядке, определенном законодательством Украины;
- взимать с предприятий, учреждений и организаций, независимо от форм собственности, суммы скрытых или заниженных обязательных сборов и недоимок в Государственный фонд содействия занятости населения;

- компенсировать около 50% расходов предприятиям, учреждениям и организациям на переподготовку работников, подлежащих сокращению в результате изменений в организации производства и труда, при условии их трудоустройства.

Размеры расходов и источники их финансирования в случаях, предусмотренных настоящим пунктом, определяются в соответствии с законодательством Украины решениями местных государственных администраций и органов местного самоуправления по предоставлению координационных комитетов содействия занятости.

Государственный фонд содействия занятости населения создается с целью финансирования предусмотренных программами занятости населения мероприятий по:

- профессиональной ориентации населения, профессионального обучения высвобождаемых работников и безработных, содействие в их трудоустройстве, выплате пособия по безработице, материальной помощи по безработице;

- предоставление беспроцентной ссуды безработным для того, чтобы они занимались предпринимательской деятельностью;

- создание и развитие учебно-материальной базы, информационно-вычислительных центров, центров профориентации, подготовки и обучения работников, служебных помещений и собственных предприятий службы занятости;

- организации дополнительных рабочих мест в отраслях народного хозяйства;

- содержание работников службы и других расходов, связанных с социальной защитой права граждан государства на труд;

- возмещение Пенсионному фонду Украины расходов, связанных с досрочным выходом работников на пенсию.

Государственный фонд содействия занятости населения является общегосударственным внебюджетным целевым фондом, самостоятельной финансовой системой и образуется на государственном и местном уровнях за счет:

- ассигнований государственного и местных бюджетов, размер которых устанавливается Верховной Радой Украины;

- сборов на обязательное социальное страхование на случай безработицы;

- средств службы занятости, полученных от оказания платных услуг предприятиям и организациям, и части прибыли предприятий, учреждений и организаций, создаваемых государственной службой занятости.

Международный опыт регулирования занятости

Современная интеграция производства разных стран, изменения в международном разделении труда, транснационализация капитала, с одной стороны, уменьшают результативность действия государства, а с другой - требуют межгосударственного регулирования. Примером этого может служить создание единого европейского социального пространства.

Всего программы занятости можно разделить на группы активных подпрограмм (содействие занятости) и пассивных подпрограмм (поддержание доходов). К первой группе относятся:

- программы по субсидированию найма на постоянную работу в частном секторе. По этим программам субсидии выделяются либо на стимулирование занятости отдельных групп работников (например, молодежи), или на сохранение рабочих мест для работников, подлежащих увольнению ;
- программы поддержки предприятий, создаваемых самими безработными (программы самозанятости). Такая поддержка может предоставляться на основе пособия по безработице (одноразовая выплата суммы, равной одно- или двухгодичной сумме) или на основе социальной помощи. Кроме того, такие программы включают много других услуг, предоставляемых бесплатно безработным, начинающим свое дело;
- программы непосредственного создания новых рабочих мест в государственном или коммерческом секторе. Чаще всего такие программы предоставляют временную работу как возможность для безработного адаптироваться в социально-трудовой сфере, получить новые навыки, обогатить свой человеческий капитал и иметь больше шансов найти постоянную работу.

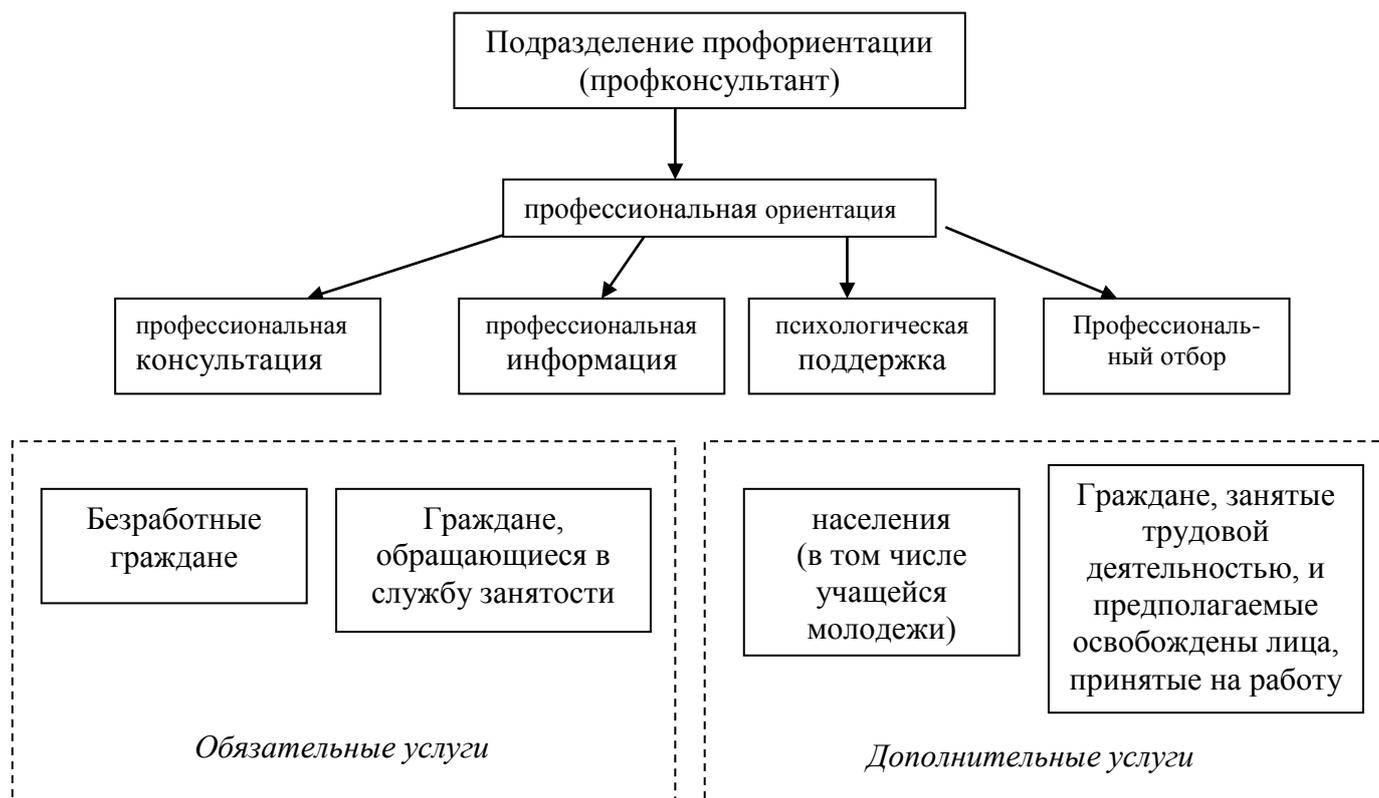


Рисунок 3 – Схема услуг службы занятости по профориентации

В группу пассивных подпрограмм входят программы предоставления всех видов помощи в связи с потерей работы (помощь по безработице, выходные выплаты, помощь работникам обанкротившихся предприятий, специальная поддержка различных групп работников и т.д.) и программы досрочного выхода на пенсию (или передпенсию, поскольку человек может

вернуться на работу или с достижением пенсионного возраста перейти на пенсию).

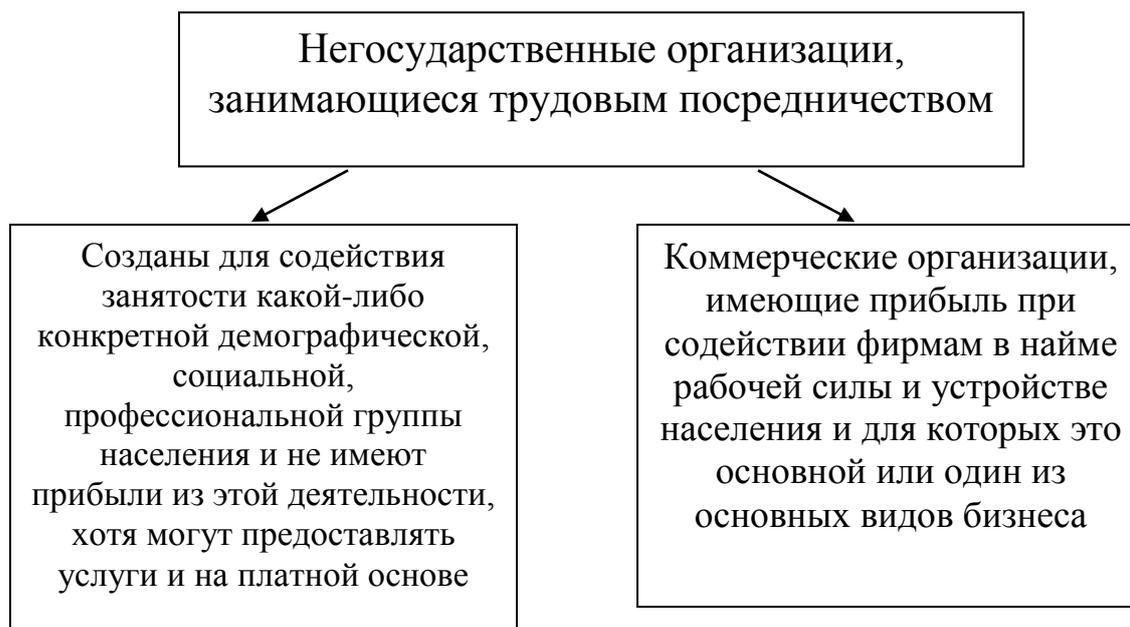


Рисунок 4 – *Схема негосударственных организаций, занимающихся трудовым посредничеством*

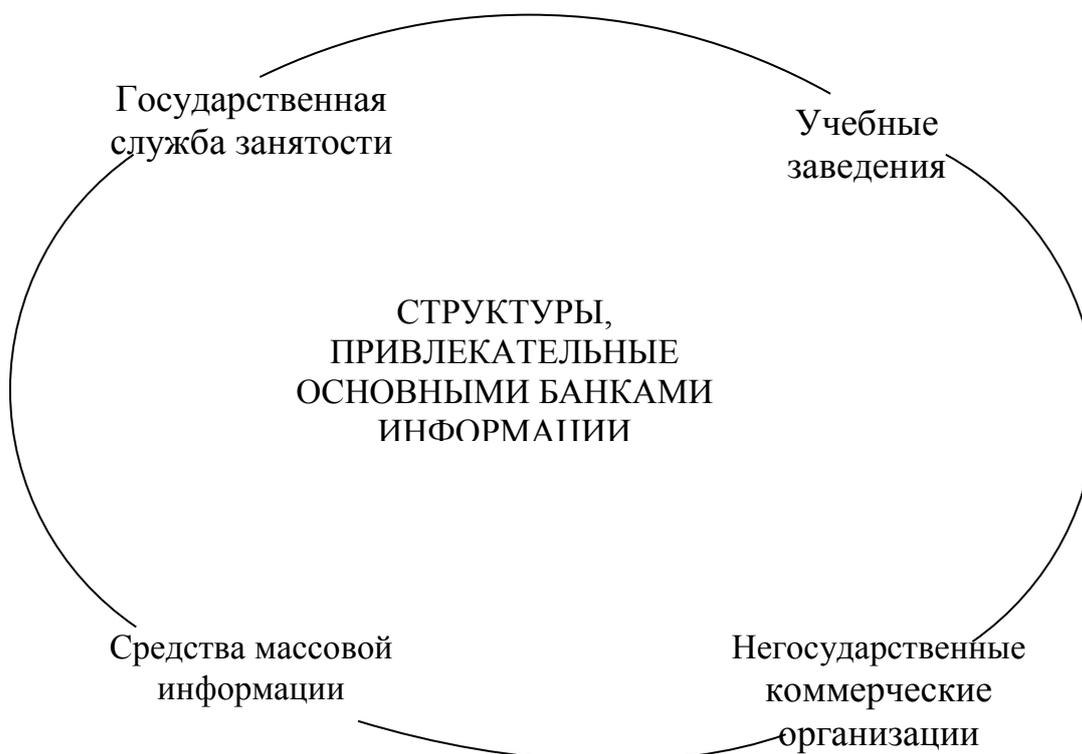


Рисунок 5 – *Схема структур, имеющих в распоряжении основные банки информации*

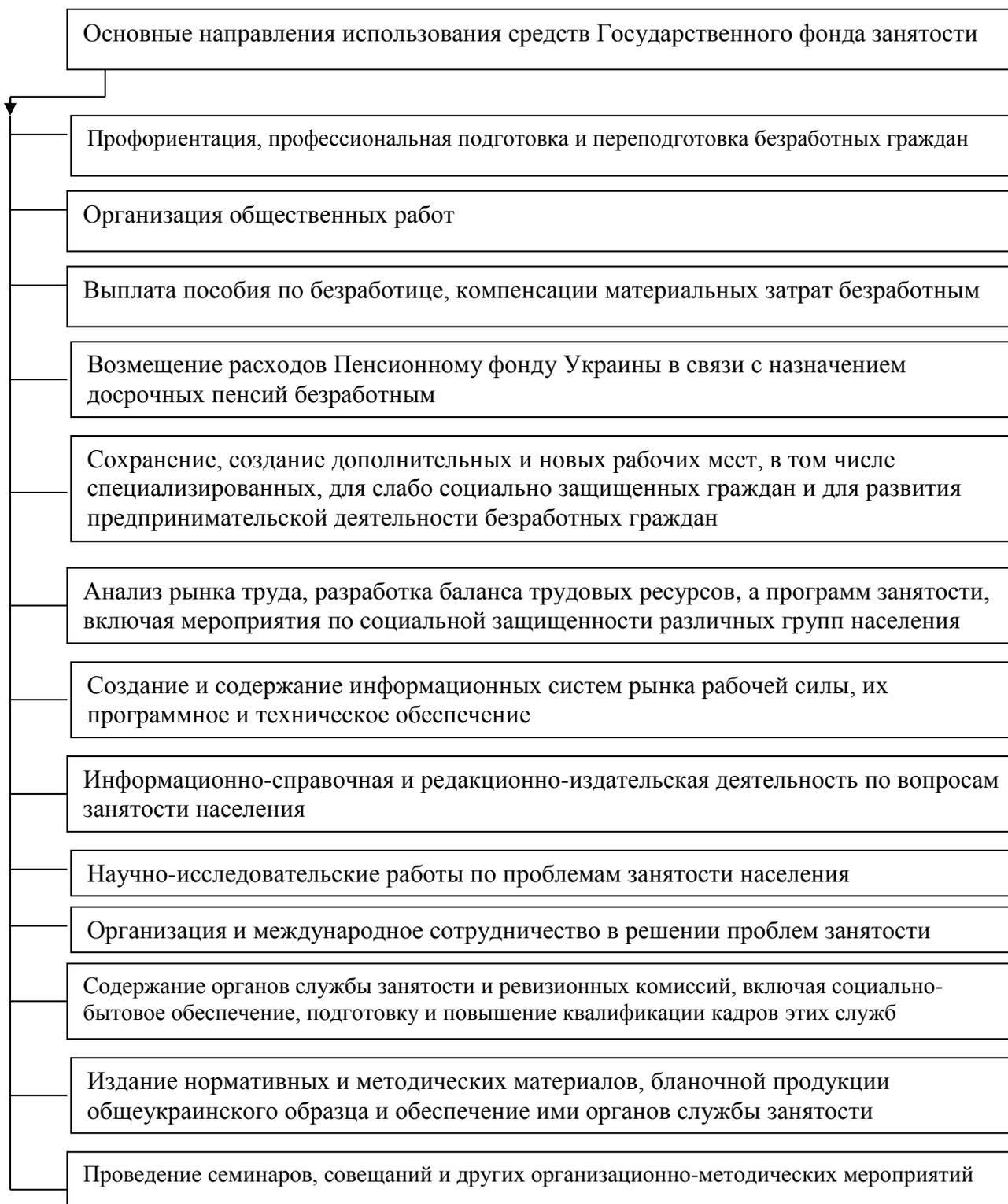


Рисунок 6 – Схема основных направлений использования средств ДФЗ

Таким образом, рассмотренные меры регулирования занятости в экономически развитых странах показывают значительные масштабы вмешательства государства в трудовые отношения, которое, с одной стороны, является взвешенным и программно-плановым основывающимся на научных прогнозах и долгосрочной политике, учитывая общеэкономическую конъюнктуру, а с другой - не вмешивается в собственное предпринимательскую деятельность, которая к тому же и вдобавок становится более эффективной за счет государственных программ.

Содержательный модуль 2

Тема 2.1 ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА

1. Методика планирования труда.

Задачи, содержание и показатели плана по труду, порядок его разработки

В системе планирования на предприятии особое место занимает планирование трудовых показателей. Оно осуществляется в виде разработки плана по труду, является важнейшим разделом плана экономического и социального развития предприятия. Планирование трудовых показателей - это:

- неуклонное обеспечение производительности труда и повышение темпов ее роста над темпами повышения средней заработной платы;
- достижение экономии труда и фонда заработной платы;
- соблюдение правильных соотношений в заработной плате отдельных категорий работников в соответствии с количеством и качеством их труда при установленном размере общего фонда заработной платы;
- усиление материальной заинтересованности каждого работника и коллектива в целом в улучшении технико-экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятия;
- обеспечение потребности в кадрах необходимой квалификации, а также повышение квалификации работников предприятия;
- установление оптимального соотношения (пропорций) в численности персонала по функциям производства, обслуживания и управления.

Основой для разработки плана по труду являются:

- производственная программа;
- план повышения эффективности производства;
- нормы и нормативы затрат труда и зарплаты.

План по труду состоит из двух разделов: промышленно-производственная деятельность и непромышленная группа.

Первый раздел включает в себя такие плановые показатели:

- рост производительности труда (планируется в денежных единицах и в процентах к предыдущему периоду)
- численность ППП;
- нормативы затрат заработной платы на единицу продукции по показателю, применяется для планирования производительности труда;
- фонд заработной платы;
- фонд материального поощрения;
- средняя заработная плата с учетом выплат из фонда материального поощрения;
- фонд зарплаты не списочного (внештатного) состава.

Численность, фонд и средняя заработная плата планируются по категориям работников.



Рисунок 1 – Схема принципов планирования производительности труда

По разделу «непромышленная группа» планируются три показателя: численность работников, фонд заработной платы и средняя зарплата.

Приложениями к плану по труду являются:

- расчеты планового баланса рабочего времени одного работника;
- производительности труда по факторам;
- численность и фонд заработной платы вспомогательных рабочих;
- трудоемкость выпускаемой продукции;
- план подготовки и повышения квалификации кадров предприятия;
- разбивка показателей непромышленной группы по хозяйствами: ЖКО, детские сады и учреждения, капремонт домов и сооружения хозяйственным способом и др.

Составление планов, как правило, осуществляется по следующей схеме:

- анализ показателей за предыдущий период, оценка ожидаемого выполнения плана и выявление имеющихся резервов;
- определение главных задач и разработка основных показателей плана;
- увязка и сбалансирования всех разделов и элементов плана.

2. Планирование роста производительности труда.

При планировании производительности труда в отечественных организациях применяются два метода: метод прямого счета и метод планирования по факторам.

В условиях рынка преимущество должно быть отдано второму методу планирования производительности труда, так как он позволяет выделить влияние внешних факторов, не зависящих от организации. Применение *метода планирования по факторам* предполагает, прежде всего, четкую классификацию факторов, единую для всех уровней управления.

Прогнозирование производительности труда на предстоящий период производится на основе расчета влияния факторов на ее величину.

Наиболее существенным фактором роста производительности труда является повышение технического уровня производства в результате его комплексной механизации, автоматизации, внедрения новых видов оборудования, освоение новых и усовершенствование действующих технических процессов, модернизация оборудования, улучшения качества сырья, материалов и т.п.

При планировании роста производительности труда важно учитывать все мероприятия в системе совершенствования управления, организации производства и труда, их можно разделить на две группы.

К первой относятся мероприятия, проводимые в комплексе с техническим совершенствованием производства. Наряду с самостоятельным значением они служат условием для эффективного использования техники, комплексной механизации и автоматизации производства и количественно выражаются в общих результатах, полученных за счет повышения технического уровня производства.

Ко второй группе относятся мероприятия, обеспечивающие повышение производительности труда, как правило, вне связи с повышением технического уровня производства (совершенствование управления производством, повышение уровня специализации, сокращение затрат фонда рабочего времени и затрат от брака продукции, сокращение количества рабочих, не выполняющих определенные нормы и т.д.).

При расчете влияния мероприятий по совершенствованию управления производством широко используются проектные данные и данные передовых предприятий, имеющих наиболее рациональную структуру управления. Стоит также руководствоваться нормативами численности по функциям управления, сравнивать расчетные и фактические показатели. Уменьшение потребности в рабочей силе вследствие увеличения норм и зон обслуживания определяется прямым расчетом и находит отражение в изменении норм обслуживания и нормативов численности.

Влияние сокращения невыходов на работу, брака и отклонений от нормальных условий труда на уменьшение численности работников определяется аналогично влиянию сокращения потерь рабочего времени.

При расчете относительной экономии рабочей силы за счет ликвидации нерациональных затрат труда, вызванных отклонениями от установленной

технологии, условно принимается, что доплаты по заработной плате соответствуют потерям рабочего времени.

При расчете относительной экономии рабочей силы за счет снижения численности рабочих, не выполняющих норм выработки, следует исходить из показателей среднего выполнения норм этими рабочими, их удельного веса в общей численности и коэффициента выполнения норм в плановом периоде.

Экономия рабочей силы, зависит от влияния природных условий (отраслевые факторы), рассчитывается с учетом изменения трудоемкости продукции.

Для обоснования плана роста производительности труда на предприятии следует учитывать влияние только тех факторов, которые зависят от усилий данного коллектива, и исключить из расчетов влияние таких факторов как изменение природных ресурсов, уровня специализации, объема поставок по кооперации и др.

Именно использование факторов, непосредственно связанных с трудовыми усилиями коллектива, должно обеспечить выполнение задания по росту производительности труда.

Рост производительности труда по каждому фактору отдельно исчисляется как отношение экономии рабочей силы по этому фактору к расчетной численности работников минус общая относительная экономия рабочей силы.

Прирост производительности труда в связи с влиянием каждого фактора может быть вычислен исходя из удельного веса данного фактора в общем росте производительности труда.

Общий прирост производительности труда может быть определен путем суммирования данных о росте производительности труда по всем факторам в %.

3. Планирование численности и структуры кадров.

Согласно законодательству предприятие самостоятельно определяет общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждает штатное расписание, т.е. формирует трудовой коллектив, способный в рыночных условиях достигать высоких конечных результатов.

Все планово-экономические расчеты по численности и составу кадров проводятся в среднегодовых показателях.

Планирование численности работников предприятий связано с показателем использования рабочего времени в течение года, измеряемым в человеко-часах и человеко-днях.

Одним из необходимых инструментов такого планирования является расчет баланса рабочего времени одного рабочего. (Для других категорий баланс, как правило, не складывается.)

На практике применяются различные методы планирования численности работающих. В частности: укрупненный метод, планирование по категориям работающих на основе трудоемкости, нормативов численности и норм обслуживания и т.п.

Укрупненные методы планирования численности работающих

Методы планирования численности работающих связаны с непосредственным использованием показателей объема продукции и производительности труда. Плановая численность работающих может быть установлена:

- *прямым расчетом* как отношение планового объема продукции к плановой величине производительности труда;

- *индексным методом*. Сначала устанавливается индекс плановой изменения (роста или уменьшения) численности работающих, исчисляемый как отношение темпа роста планового объема продукции к темпу планового роста производительности труда. С учетом этого индекса и базисной численности определяется количество работающих;

- путем расчета в плане возможного роста производительности труда под влиянием различных факторов.

Расчет производится в следующей последовательности:

1. Определяется исходная численность в плановом периоде по базисной выработке с учетом роста объема продукции.

2. Рассчитывается изменение (\pm) исходной численности работающих под влиянием различных факторов роста производительности труда ($\pm E$).

3. Устанавливается плановая численность работающих.

Планирование численности рабочих

На практике применяются следующие основные методы определения необходимого количества рабочих: основе трудоемкости производственной программы; по нормам выработки за единицу времени, по нормам обслуживания и нормативам численности и т.д.

Расчет численности по трудоемкости работ

Этот метод применяется для определения плановой численности рабочих, труд которых определяется нормами времени на единицу продукции (работ). Его основой является плановая нормированная трудоемкость выпускаемой продукции (выполняемых работ), определяемая по плановым нормативам трудовых затрат на единицу продукции (работ), умноженным на плановый выпуск продукции (выполняемых работ). Плановая численность основных рабочих определяется путем деления трудоемкости производственной программы на полезный фонд рабочего времени одного работника за год. При этом дается планируемое перевыполнение норм времени.

Численность рабочих, необходимых для выполнения заданного объема работ в натуральном выражении, можно определять по нормам выработки. Сначала определяется необходимый фонд времени для выполнения объема работ, исходя из норм выработки. Затем определяется численность рабочих.

Планирование численности рабочих по явочному времени

В ряде случаев плановую численность рабочих можно определить по явочному составу и плановым фондом времени. Для этого необходимо рассчитать число рабочих мест на смену в сутки и на подсмену рабочих, отсутствующих по уважительным причинам.

Явочное число рабочих в смену - это нормативная численность рабочих для выполнения сменного производственного задания по выпуску продукции.

При двухсменном режиме работы явочный состав увеличивается на два и корректируется на коэффициент использования номинального фонда рабочего времени - 0,94.

В условиях мелкосерийного и индивидуального производства, а также многономенклатурными продукции, явочное число рабочих на смену определяется по планируемому объемом работ и фондом времени в плановом периоде.

На практике применяются и некоторые другие методы расчета явочного состав рабочих.

Планирование численности рабочих по числу рабочих мест и нормам обслуживания

При этом методе планирования определяется общее количество объектов обслуживания с учетом сменности. Частное от деления этого количества на норму обслуживания составляет явочное число рабочих. Для определения списочного состава вводится поправочный коэффициент, который является частным от деления номинального фонда рабочего времени на планируемое число рабочих дней.

Расчет по количеству рабочих мест применяется при планировании численности рабочих, для которых не могут быть установлены ни объем работ, ни нормы обслуживания. Это крановщики, стропальщики, кладовщики, комплектовщики и т. п. В этом случае составляется перечень рабочих мест и определяется потребность в рабочих днях для каждого из них.

Планирование численности руководителей, специалистов и служащих

Сейчас при планировании численности руководителей, специалистов и служащих все шире применяются методы расчета по нормативным документам, что ее регламентируют. Основой расчетов служит рациональная организационная структура предприятий.

Непосредственный расчет численности может быть проведен на основании:

- нормативов численности по функциям управления;
- нормативов и норм времени (для конструкторов, технологов, проектировщиков и т. п.);
- нормативов и норм обслуживания и управления (для линейного персонала, нормировщиков, товароведов и т. п.).

В последнее время в практику планирования численности руководителей, специалистов и служащих стали шире внедряться нормативы численности, устанавливаемые по каждой функции управления с учетом факторов, влияющих на нее. Как факторы, влияющие на численность, взяты технико-экономические показатели деятельности предприятий. Учитывая, что основная часть работ, выполняемых этой категорией работников, не подлежит прямому нормированию, приходится выходить из косвенного измерения затрат труда, зависят от факторов, влияющих на трудоемкость функций управления. При этом различают два вида факторов:

1) факторы, характеризующие масштабы, объем внешних связей, объем продукции, численность рабочих и т.д. Эти факторы непосредственно влияют на объем работы специалистов;

2) факторы, характеризующие систему и методы работы, применяемые формы документации и другие организационные условия. От этих факторов в значительной мере зависит эффективность труда.

4. Планирование заработной платы

В соответствии с Законами Украины «О государственном предприятии» и «Об оплате труда» установлено использование нормативного метода планирования заработной платы в различных вариантах его применения.

Фонд заработной платы для любого структурного подразделения и предприятия в целом подразделяется на почасовой, поденный и помесичный (квартальный, годовой).

Планирование фонда заработной платы по категориям работающих

Планирование фонда заработной платы осуществляется по категориям работающих, при этом применяются дифференцированные и укрупненные методы расчета.

Фонд зарплаты рабочих-сдельщиков определяется умножением искусственной подрядной расценки на объем задания по выпуску продукции (объема работ).

Фонд зарплаты рабочих-сдельщиков может определяться и на основе плановой нормативной трудоемкости производственной программы. Сначала определяется плановая трудоемкость для отдельных видов работ и разрядов, а затем она увеличивается на соответствующую тарифную ставку.

При расчете планового фонда зарплаты почасовых рабочих выходят из их численности и количества часов (или дней), подлежащих отработке по соответствующим тарифным ставкам.

Фонд зарплаты почасовых рабочих можно рассчитать аналогично с использованием средней тарифной ставки.

Планирование фонда заработной платы руководителей, специалистов и служащих осуществляется на основе данных о численности и должностные оклады согласно штатному расписанию с учетом невыходов по болезни, а также установленных надбавок и доплат.

Фонд заработной платы непромышленной группы рассчитывается исходя из утвержденных штатных расписаний, должностных окладов, тарифных ставок таким же образом, как и фонд зарплаты аналогичных групп промышленного персонала.

Расчет фонда заработной платы не списочного состава осуществляется по отдельным статьям с указанием их целевого назначения.

Этот фонд используется для оплаты работ, которые не могут быть выполнены силами штатного состава по отдельным статьям с указанием их целевого назначения.

Планирование средней заработной платы

Средняя заработная плата рассчитывается на основе плановой численности определенных категорий работающих и плановых фондов их заработной платы (оплаты труда).

Среднечасовая заработная плата рабочих рассчитывается как отношение планового часового фонда заработной платы в число запланированных человеко-часов работы. Она показывает средний размер зарплаты за время работы одного рабочего в течение одного часа.

Среднедневная зарплата рабочих рассчитывается делением планового дневного фонда зарплаты на число запланированных человеко-дней работы.

Среднемесячная (среднегодовая) зарплата определяется делением планового месячного (годового) фонда зарплаты на среднемесячное число рабочих в плановом периоде. Она характеризует средний размер зарплаты рабочего за весь плановый период. Для установления плановых соотношений в росте производительности труда и заработной платы в среднюю зарплату включаются выплаты из фонда материального поощрения.

Показатели среднегодовой, среднедневной и среднечасовой зарплатой ти работников в плановом периоде сопоставляются с аналогичными показателями базисного периода. Так определяется процент роста зарплаты в плановом периоде по сравнению с базисным. При планировании средней зарплаты по предприятию в целом в нее включаются все выплаты из фонда материального поощрения, предусмотренные сметой его расходования, за исключением средств, направляемых для оказания материальной помощи. Средняя зарплата может определяться двумя способами:

1) распределением планового фонда зарплаты (с учетом выплат из фонда материального поощрения) на плановую численность работников;

2) расчетно-аналитическим методом, с учетом влияния отдельных факторов. При этом все это происходит через следующие основные факторы: повышение минимальной заработной платы; изменение сложности труда (среднего уровня квалификации); изменение соотношения численности рабочих в системах оплаты; изменение удельного веса отдельных категорий работников в ППП; изменение условий труда, сокращение потерь рабочего времени; рост производительности труда.

Планирование средней заработной платы, по существу, сводится к установлению правильного соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платы: Расчет этих нормативных соотношений определяется делением прироста заработной платы на прирост производительности труда.

Правильное соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы достигается:

- за счет максимального использования всех резервов роста производительности труда и уменьшения на этой основе трудозатрат;

- путем планирования снижения затрат зарплаты на производство единицы продукции.

Политика и практика оплаты труда непосредственно затрагивают жизненные и конкурентные способности предприятий, поскольку обуславливают привлечение, удержание и мотивирование персонала персонала.

Тема 2.2 ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

1. Понятие и основные направления организации труда.

Цель и задачи организации труда на предприятии

В широком смысле *организация труда* - это «приведение трудовой деятельности в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия людей для реализации совместной программы или цели».

Организация труда на предприятии - это система осуществления трудового процесса, определяет порядок и условия объединения и осуществления составляющих его частичных трудовых процессов, взаимодействия исполнителей и их групп со средствами труда и друг с другом для достижения поставленной цели совместной деятельности и обеспечения намеченного социально-экономического эффекта .

Исходя из приведенного определения, можно выделить три основных *компонента* цели организации труда (три критерия ее рациональности):

- *предметный* - обеспечение заданного объема производства продукции (работ, услуг) необходимого качества в необходимые сроки;

- *экономический* - достижение предметной цели деятельности при максимальной экономической отдаче каждой единицы используемого живого труда (оцениваемой как производительность труда или зарплатоемкость реализованной продукции) и совокупных расходов на производство (оцениваемых через показатель рентабельности);

- *социальный* - в широком смысле его можно определить как гуманизацию труда (совершенствование его условий и содержательности, повышение качества трудовой жизни, развитие и реализация трудового потенциала работника, оптимизация межличностных отношений в процессе трудовой деятельности, в конечном итоге формирование удовлетворенности трудом).

Цель организации труда достигается в ходе решения следующих *основных групп задач*:

- *экономический*: эффективное использование потенциального совокупного фонда рабочего времени (включая сокращение его резервообразующих прямых и скрытых расходов), снижение трудоемкости продукции (работ, услуг), улучшение использования оборудования по времени и мощности, повышение качества продукции;

- *организационный*: определение порядка и последовательности выполнения работ, создание условий для высокоэффективной, бесперебойной работы исполнителей, обеспечение полной и равномерной их загруженности, индивидуальной и коллективной ответственности за результаты деятельности, создание действенной системы стимулирования труда, а также системы его нормирования, соответствующей специфике производственной деятельности;

- *психофизиологический*: оздоровление и облегчение труда, устранение лишних затрат энергии работников, обеспечение их психологической совместимости и соответствия их психофизиологических характеристик особенностям трудовой деятельности;

- *социальный*: повышение содержательности и привлекательности труда, создание условий для развития сотрудников, повышения их квалификации и расширения профессионального профиля, реализация их трудовой карьеры и повышение их благосостояния. (На рис. 1 представлены основные характеристики организации труда.)



Рисунок 1 – Основные характеристики организации труда

В условиях рыночной конкуренции эффективность деятельности становится решающей предпосылкой не только развития, но и выживания предприятия. Поэтому существенно возрастает значение всех факторов, влияющих на результативность производства.

Труд людей в процессе производства организуется под воздействием развития производительных сил и производственных отношений. Поэтому организация труда всегда имеет две стороны: естественно-техническую и социально-экономическую. Эти стороны тесно связаны между собой, постоянно взаимодействуют и определяют содержание организации труда.

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

- разделение и кооперирование работы, что предусматривает научно обоснованное распределение работников по систематизированными трудовыми функциями, машинами, механизмами, рабочими местами, а также соответствующее группирование и комбинирование работников в производственные коллективы;

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

- организация и обслуживание рабочих мест, включает их рационального планирование и оснащение в соответствии с антропометрическими и физиологическими данными и эстетическими вкусами человека; эффективную систему обслуживания рабочих мест, их аттестацию и рационализацию;

- организация подбора персонала и его развитие, включает планирование потребности в рабочей силе, профориентацию и профотбор, наем персонала, разработку концепции развития персонала и ее реализацию;

- улучшение условий труда, предусматривает устранение вредности производства, избыточных физических, психологических эмоциональных нагрузок, эстетику производства, формирование системы охраны и безопасности труда;

- эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;

- рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда;

- планирование и учет труда;

- мотивация труда;

- укрепление дисциплины труда.

На разных предприятиях труд организуется в различных формах. К основным факторам, которые вызывают это разнообразие, принадлежат (рис. 2):



Рисунок 2 – Факторы, обуславливающие разнообразие форм труда

Сейчас в зарубежной практике организации труда основной считается концепция качества трудовой жизни, охватывающая как физическую, так и социальную среду пребывания работника. Именно частью глобальной концепции стала теория гуманизации труда. В ее основе лежит признание того факта, что среда влияет на эмоциональное и психическое состояние человека и соответственно на результаты его труда (рис. 3).

Основными составляющими концепции качества трудовой жизни являются:

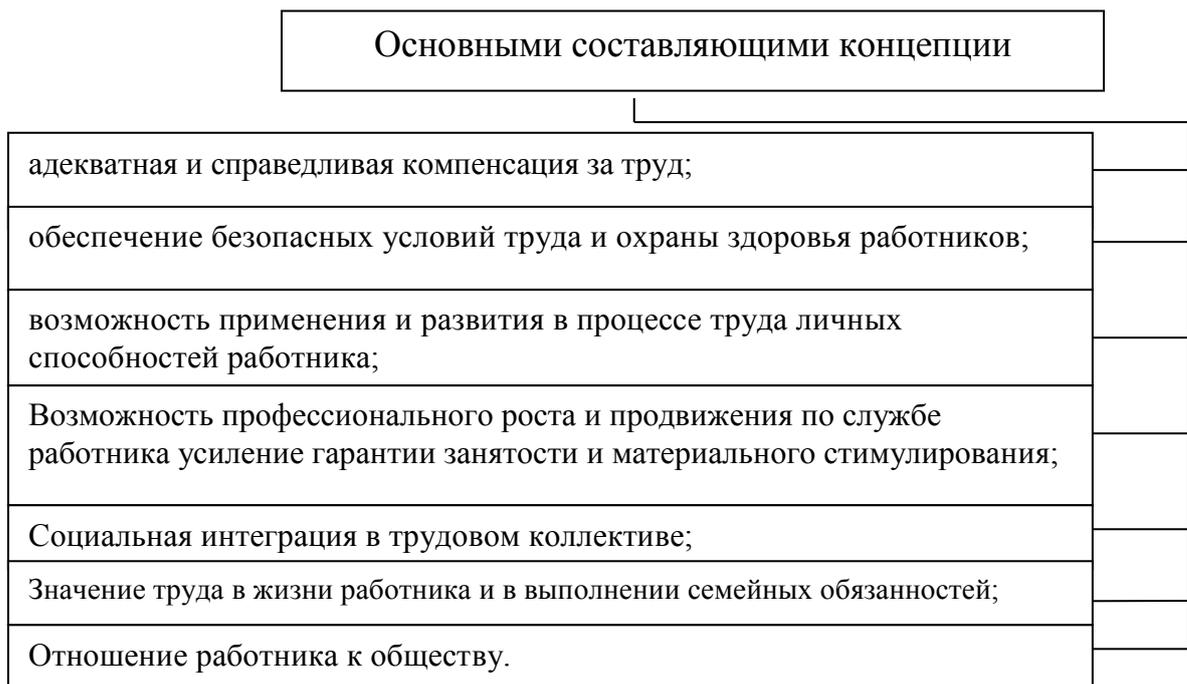


Рисунок 3 – Основные составляющие концепции качества трудовой жизни

Разделение и кооперирование труда

Общественное разделение труда - это дифференциация в обществе социальных функций, выполняемых определенными группами людей, и выделение в связи с этим различных сфер общества (промышленность,

сельское хозяйство, город и село, наука и искусство, армия и т. д.), которые, в свою очередь, делятся на более мелкие отрасли и подотрасли.

Техническое разделение труда - это дифференциация видов трудовой деятельности между подразделениями и работниками предприятия, разделение трудового процесса на ряд частичных функций и операций, специализация работников в процессе экономической деятельности.

Техническое разделение труда - это исходный пункт организации труда, что, учитывая цели производства, состоит в закреплении за каждым работником и за каждым подразделением их обязанностей, функций, видов работ, технологических операций.

Различают следующие основные виды разделения труда внутри предприятия:

1) *функциональный* - разделение труда между различными категориями работников предприятия в зависимости от характера выполняемых ими функций и участия в производственном процессе. Он проявляется в двух направлениях:

а) выделение в составе персонала предприятия таких основных категорий: рабочие и служащие (к служащим относятся технические исполнители, специалисты, руководители);

б) *разделение* работников на основных (непосредственно изменяют форму и состояние предметов труда, производя продукцию) и вспомогательных (создающие необходимые условия для эффективной работы основных работников). Изменения характеризуются ростом доли специалистов в общей численности персонала и частицы вспомогательных работников, занимающихся наладкой оборудования;

2) *технологическое* - разделение труда по технологическим операциями и процессами по фазам, видам работ, изделиями, деталями. Он определяет расстановку работников в соответствии с технологией производства и значительно влияет на уровень содержательности труда. Важной задачей организации труда является поиск оптимального уровня ее технологического разделения. Очень узкая специализация влечет монотонность, что вызывает чрезмерную усталость и уменьшение производительности труда. Слишком широкая специализация может стать причиной некачественного выполнения работ. Разновидностями этой формы разделения труда является предметный, по детальный и пооперационный разделение;

3) *профессиональное* - разделение труда между группами работников по признаку технологической однородности выполняемых ими работ. В этом направлении изменения характеризуются ростом доли профессий интеллектуальной и механизированного труда, профессий широкого профиля;

4) *квалификационное* - разделение труда между группами работников в зависимости от сложности выполняемых ими работ. Работники одной и той же профессии могут иметь разные знания, умения и опыт работы, что отражается на квалификации, качестве работы (труда) и лежит в основе разделения работников по группам квалификации - разрядами, категориями,

классами и т.д.. Изменения здесь происходят в направлении повышения культурно-технического и квалификационного уровня работников и, соответственно, увеличения численности высококвалифицированных работников.

Кооперирование - это означает достижение рациональных пропорций в затратах труда различных видов и предусматривает установление рациональных социально трудовых взаимоотношений между участниками трудового процесса, согласование интересов людей и целей производства. Кооперация труда - это объединение частичных трудовых процессов в один, который непрерывно, планомерно, ритмично и эффективно функционирует. Сложность кооперации труда обусловлена глубиной всех форм ее разделения.

Разделение труда - это одноразовое выделение выполняемых работ. Различают следующие виды разделения труда: общие (выделение в общественном производстве главных отраслей - промышленность, земледелие, транспорт и т. п.), частичные (разделение основных отраслей общественного производства на виды и подвиды - подотрасли), единичное (разделение труда внутри предприятия).

Разделение труда на производстве - это разграничение деятельности людей в процессе совместного труда, а кооперация - совместное участие людей в одном или нескольких связанных между собой процессах труда. Разделение и кооперация труда - взаимосвязанные и дополняя друг друга стороны трудовой деятельности людей.

Разделение труда характеризуется качественными и количественными признаками. Разделение труда по качественному признаку предполагает выделение видов работ по их сложности.

Разделение и кооперация труда является основой расстановки кадров в организации. *Расстановка кадров* - распределение их по подразделениям и рабочими местами - должно обеспечивать: слаженную деятельность с учетом сложности, номенклатуры, объема работ; равномерную и полную загруженность исполнителей, соответствие их профессионально-квалификационных характеристик требованиям производства; определенность выполняемых функций и ответственность за их выполнение; взаимозаменяемость работников при наличии необходимости, соответствие качеств, способностей, склонностей работников выполняемой работе и наличие перспектив профессионального роста, ротации кадров и создания резерва руководящего состава.

Специфика кооперации труда зависит от типа производства. Так, для единичного мелкосерийного производства особое значение имеет комплектование бригад (количество, состав, профструктура).

Кооперирование труда на предприятии осуществляется в различных формах, например, при индивидуальном выполнении работы на отдельных рабочих местах, при многостаночной работе или сочетании трудовых функций и специальностей, при коллективной работе.

Ведущее место среди коллективных форм организации современного труда принадлежит бригадной.

Нормирование труда

Установлению обоснованных соотношений между мерой труда и мерой затрат на них способствует нормирование труда. С его помощью рассчитываются трудозатраты определенного объема работы определенного периода времени в заданных условиях деятельности, т.е. нормы труда является конкретным выражением меры труда.

Нормирование труда призвано решать задачи:

1) эффективное использование потенциала работника. Это достигается распространением сферы нормирования на все категории работников, обеспечение выполнения работы с оптимальной численностью персонала, минимальными затратами рабочего времени при высоком качестве работы (продукции, оборота, услуг);

2) повышение значимости экономического аспекта в трудовых отношениях. Обе стороны - и работодатель, и наемный работник - экономически заинтересованы в применении обоснованных норм трудозатрат и рациональном использовании рабочего времени;

3) отражение в трудозатратах изменений технологических процессов, оборудования и оснастки. Для этого необходима связь нормирования труда с планированием и организацией производства, что наиболее эффективно достигается при микроэлементном нормировании труда, участвующем в комплексе автоматизированных систем производства;

4) установление нормального уровня интенсивности труда. Для обеих сторон трудовых отношений важно, чтобы заложенная в нормировании интенсивность труда обеспечивала долгосрочный рост производительности труда и прибыли при рациональных затратах на персонал. Такое нормирование должно учитывать интенсивность труда, а также уровень нервно-психологических и интеллектуальных нагрузок, существенно возрастают при использовании новейшей техники, технологии и прогрессивных производственных процессов;

5) социальная защита работников от чрезмерной интенсивности труда, необходимой для сохранения нормальной работоспособности на протяжении всего трудового периода. Задача социальной защиты в нормировании труда призвана обеспечивать благоприятные возможности для роста удовлетворенности работника содержанием и условиями труда, наиболее полного использования его интеллектуального потенциала. Гарантом выполнения этой задачи выступает профсоюзная организация, о чем говорится в коллективном договоре;

6) взаимосвязь нормирования и стимулирования труда. Норма труда может рассматриваться как средство стимулирования персонала, так как стимулирует эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, высокое качество работы (продукции, оборота, услуг). Хорошо устанавливается связь нормирования труда с премиальными системами,

когда размер премий зависит от величины норм трудозатрат, степени их напряженности и выполнения.

Нормирование труда может охватывать основное и вспомогательное производства, труд живой и совокупный. Оно применяется для работников, находящихся на повременной и подрядной оплате труда, а также может распространяться на все категории: рабочих, специалистов, служащих и руководителей.

Различают нормативы и нормы труда. Нормативы труда характеризуют научно обоснованные, централизованно разработаны показатели затрат труда. На их основе предприятие самостоятельно разрабатывает свои нормы труда.

Следовательно, *норма труда* - это норматив труда, скорректированный на местные условия.

Могут быть нормативы и нормы труда: а) выработка б) обслуживание в) времени г) времени обслуживания д) численности работников. Своеобразной мере оплаты труда выступает и заработная плата.

Норма времени - это необходимые затраты времени на выполнение единицы работы одним или несколькими работниками.

Норма выработки - это количество единиц работы, которые должны быть и за единицу времени (час, смену, месяц, год и т. д.). Норма выработки обратно пропорциональна норме времени.

Норма обслуживания - это число объектов, которые должны обслуживаться в единицу времени одним или несколькими работниками.

Норма времени обслуживания - это затраты времени на обслуживание одного объекта (покупателя или клиента оборудования).

Норма численности работников - это необходимое количество работников для выполнения предусмотренного объема работ за единицу времени.

2. Трудовой процесс и его рационализация

В основе любого производства лежит трудовой процесс. Трудовой процесс - это материально и технически обусловленный, организованный процесс прикладывания человеком умственных и физических усилий для получения полезного результата, процесс преобразования имеющихся ресурсов в нужные (общественно полезные) ценности и блага, который осуществляется и руководствуется человеком.

Трудовые процессы различаются по следующим признакам: по характеру предмета и продукта труда, по функциям работников, по степени механизации труда, по мере тяжести и вредности условий труда и др..

По *характеру предмета и продукта* труда различают материально-энергетические и информационные трудовые процессы. Материально-энергетические трудовые процессы характерны для рабочих, поскольку предметом и продуктом труда для них являются материальные вещи (сырье, материалы, детали, машины или энергия). Для работников умственного труда (специалистов, руководителей, технических исполнителей) характерные

информационные трудовые процессы, в которых основным предметом и продуктом труда является информация.

По *функциям* трудовые процессы классифицируются в соответствии с функциональным разделением труда между различными категориями работников предприятия в зависимости от характера выполняемых ими функций и их участия в производственном процессе на: а) трудовые процессы рабочих, технических исполнителей, специалистов, руководителей б) основные трудовые процессы (что непосредственно изменяют форму и состояние предметов труда, производят продукцию) и вспомогательные (которые создают необходимые условия для эффективного осуществления основных).

По *степени механизации труда* трудовые процессы делятся на ручные, машинно-ручные, машинные и автоматизированные.

Структурно любой трудовой процесс состоит из технологических операций. *Технологическая операция* - это часть трудового процесса, выполняемая одним или группой работников на одном рабочем месте и над одним предметом труда. Операция является основной единицей разделения труда на предприятии и характеризуется неизменностью рабочего места предмета труда и исполнителя. Изменение хотя бы одного из этих признаков свидетельствует о завершении одной операции и начало другой или о завершении работы.

В структуре операции для целей анализа и нормирования труда принято выделять трудовые приемы, действия и движения.

Трудовое движение - это однократное перемещение рабочих органов человека при выполнении трудового действия (например, «взять инструмент», «нажать кнопку» и др.).

Трудовое действие - это логически завершенная совокупность трудовых движений, выполняемых без перерыва одним или несколькими рабочими органами человека при неизменных предметах и средствах труда (например, действие «выключить персональный компьютер» выполняется глазами и руками человека с одним компьютером с помощью нескольких трудовых движений - нажатия на кнопки).

Трудовой прием - это определенная совокупность трудовых действий и движений работника с неизменными предметами и средствами труда, последовательно выполняются друг за другом и имеют конкретное целевое назначение. Прием - это, как правило, совершенная элементарная работа (например, сделать копию документа с помощью множительной техники).

Метод труда - это способ осуществления процесса труда, определенная последовательность и состав трудовых приемов и операций.

Рационализация трудового процесса предусматривает последовательное проведение следующих этапов: выявление, изучение, анализ, обобщение, проектирование и освоение рациональных приемов и методов труда. Подробнее содержание этих этапов раскрывается в литературе, специально посвященной научной организации труда.

Организация рабочих мест

Численность персонала предприятия определяется числом рабочих мест. *Рабочее место* – это закрепленная за отдельным работником пространственная зона, оснащенная средствами труда, необходимыми для выполнения необходимой работы. Например, для продавца рабочим местом считается трехмерное пространство торгового зала, где размещены товары для продажи, а также необходимые для работы оборудование и инвентарь.

Организация рабочего места - это система мероприятий по его специализации, оснащение необходимыми средствами и предметами труда, их размещение на рабочем месте, его внешнего оформления и создания надлежащих условий труда.

Рабочее место характеризует первичное звено организации труда, где сочетаются элементы процесса труда: предмет, средство труда и живой труд самого работника. Задачей организации труда является обоснование целесообразного функционального размещения элементов процесса труда для снижения трудозатрат, особенно потерь времени. Организация рабочего места должна способствовать максимальной эффективности процесса труда и быть достойной человека. Она во многом будет определять производительность труда работника и ее качество. Кроме того, важное значение имеет обеспечение безопасности размещения и оснащение рабочего места.

В зависимости от специфики производства рабочие места можно классифицировать по различным признакам (рис. 4).

Организация рабочих мест - это подчиненная целям производства система мероприятий по их оснащению средствами и предметами труда, планирования, размещения их в определенном порядке, обслуживание и аттестация.

Оснащение рабочего места складывается из совокупности средств труда, входящих для выполнения конкретных трудовых функций. Сюда относятся: основное технологическое и вспомогательное оборудование; организационное оснащение (оргтехника, средства связи и сигнализации, рабочая мебель, тара и т.д.); технологическое оснащение (рабочие и измерительные инструменты, запасные части и т.д.) рабочая документация, средства коммуникации для подачи энергии на рабочее место, информация о материалах, сырье и др..

Уровень организации труда на конкретном рабочем месте зависит от качества его обслуживания.

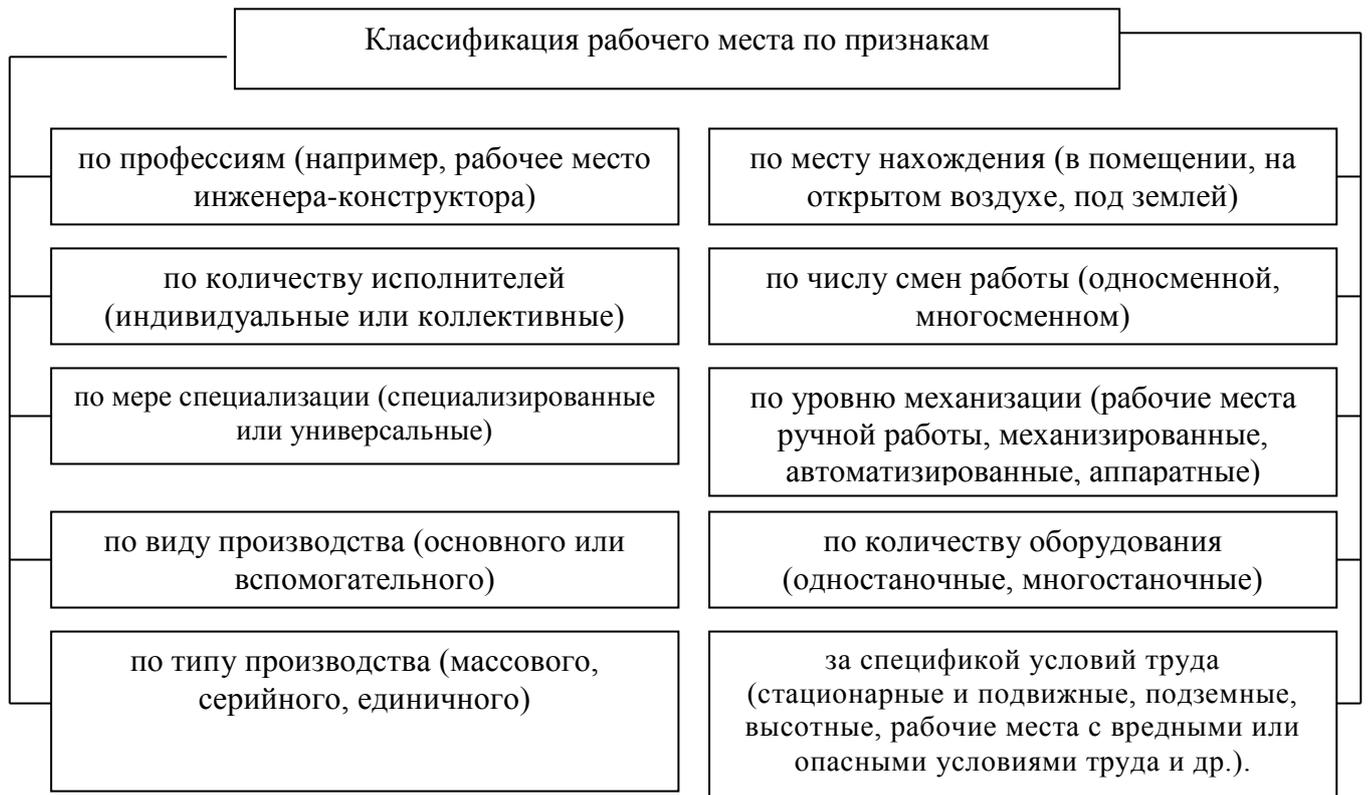


Рисунок 4 – Классификация рабочих мест

Обслуживание рабочего места предусматривает своевременное обеспечение его всем необходимым, включая техническое обслуживание (настройка, клев, ремонт); регулярную подачу необходимых видов энергии, информации и расходных материалов, контроль качества работы оборудования, транспортное и хозяйственное обслуживание (уборка, чистка оборудования и т.п.).

Обслуживание рабочих мест осуществляется по следующим функциям: подготовительная, информационная, производственная, инструментальная, наладочная, энергетическая, контрольная и др.

Для комплексной оценки качества организации рабочих мест, для поиска и приведения в действие резервов повышения эффективности труда используется механизм *аттестации и рационализации* рабочих мест.

Предприятие может использовать квалификационные характеристики работников, указанные в справочниках, а может брать их за основу при разработке внутренних организационно-распорядительных документов, содержащих скорректированный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей конкретных условий труда. При необходимости обязанности, включенные в характеристик определенных должностей, могут быть распределены между несколькими исполнителями.

Квалификационная характеристика каждой должности обычно имеет три раздела. В первом разделе «Должностные обязанности» устанавливаются основные трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, который занимает данную должность с учетом технологической однородности и взаимосвязи работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию работников.

Во втором разделе «*Должен знать*» содержатся основные требования к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и нормативных правовых актов, положений и инструкций, которые работник должен применять при выполнении своих должностных обязанностей.

В третьем разделе «*Требования к квалификации*» определен уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения должностных обязанностей, и требования к стажу работы.

Администрация предприятия при обосновании должностных функций работника учитывает требования квалификационных характеристик и при необходимости на их основе разрабатывает применительно к своим условиям деятельности соответствующие официальные документы местного характера. К таким документам относятся должностная инструкция, описание рабочего места и т.п..

Должностная инструкция - это документ, регламентирующий профессиональные функции каждой должности и содержащий требования к работнику, занимающему эту должность. Она составляется на основе тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям или на основе типовых требований к должностям руководителей и специалистов, скорректированных с учетом социально-экономических условий, которые изменяются.

Должностная инструкция может быть составлена следующим образом:

- а) характеристика работы;
- б) требования к знаниям работника, выполняющего эту работу.

В первом разделе «*Характеристика работы*», по аналогии с квалификационной характеристикой, указываются основные трудовые функции работника. Они излагаются, как правило, последовательно, по ходу процесса труда. Во втором разделе «*Должен знать*» содержатся требования, предъявляемые к знаниям работника, выполняющего конкретную работу определенной сложности. Причем работник более высокой квалификации должен обладать знаниями и навыками, которые применялись к работникам квалификаций предыдущих уровней.

Должностная инструкция служит основанием для определения круга профессиональных обязанностей конкретного работника, за выполнение которых он получает заработную плату. Она является тем документом, на основании которого создаются учебные программы, используемые при подготовке, переподготовке или повышении квалификации работника данной профессии.

Круг профессиональных обязанностей обычно содержит не полный перечень функций, а лишь основные из них. Предполагается, что работник также *должен знать*;

- отраслевые правила функционирования предприятия;
- основные правила работы и особенности конкретного вида труда;
- правила техники безопасности и противопожарные мероприятия;
- правила санитарии и гигиены;
- применяемое оборудование и правила его эксплуатации и т. д.

Иногда вместо должностной инструкции на предприятии применяют такой документ, как «*Описание рабочего места*». Он содержит следующие разделы:

- наименование должности;
- подчинение работника;
- цель работы;

- направление и задачи деятельности;
- информационные взаимоотношения;
- права;
- ответственность.

Описание рабочего места может включать требования к личности работника, например пол, возраст, внешность и т.п..

Работник должен соответствовать требованиям рабочего места. Однако достичь этого в коллективном труде бывает непростой проблемой. Разные сотрудники имеют дифференцированные преимущества в деловой сфере. С позиций максимизации общих результатов труда нужно определять лучший распределение работников по рабочим местам предприятия (его подразделений). Для этого может использоваться карта исследования профессиональных показателей работников.

3. Условия труда и факторы их формирования

Условия труда - это совокупность факторов внешней среды, влияющих на здоровье и работоспособность человека в процессе труда. Условия труда на каждом рабочем месте формируются под влиянием таких групп факторов: производственных, санитарно-гигиенических, факторов безопасности, инженерно-психологических, эстетических и социальных.

Производственные факторы обусловлены особенностями техники и технологии, уровнем механизации и автоматизации труда, качеством оснащения рабочих мест, режимами труда и отдыха. От них зависят физические усилия и нервное напряжение, рабочее положение работника, темп и монотонность работы.

Санитарно-гигиенические факторы - это температура, влажность, загрязненность воздуха, шум, вибрация, освещенность на рабочем месте.

Факторы безопасности предусматривают защиту работников от травм, поражений током, химического и радиационного загрязнения.

Инженерно-психологические факторы определяют комфортность на рабочих местах, совершенство конструкции техники и технологического процесса, удобство обслуживания машин и механизмов. Эстетические факторы определяют привлекательность производственной среды, удовольствие форм, цветов и звуков на рабочем месте, успокоительное оформления зон отдыха и т.д..

Социальные факторы определяются взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем руководства, миссией и целями предприятия и степени их идентификации с интересами работника. Под действием этих факторов формируется морально-психологический климат в коллективе.

Итак, условия труда - это составляющие внешней среды, окружающей работника. Иначе их еще называют факторами среды. Они объединяются в следующие группы:

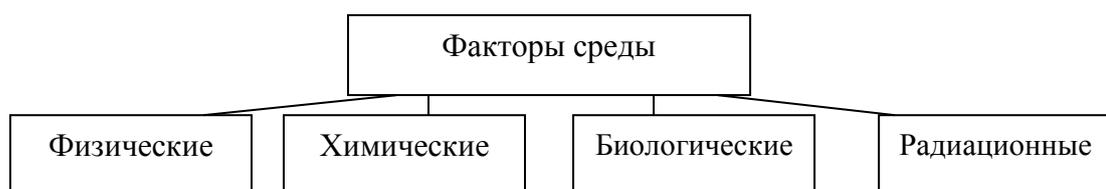


Рисунок 5 – Группы факторов среды

Условия труда могут быть:

- а) оптимальные - при них сохраняется здоровье человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности;
- б) допустимы - они определяют уровень факторов среды, не превышает нормы;
- в) вредные - их подразделяют на четыре степени вредности.

Факторы среды влияют на работоспособность человека и состояние его здоровья. Целью организации труда является снижение степени опасного влияния условий труда на организм и создание удобных и комфортных условий. Добиться этого можно, установив контроль за соблюдением соответствующих нормативов, регулирующих условия труда, а также разработав и реализовав меры защиты от неблагоприятного и вредного воздействия внешней среды.

Рассмотрим указанные выше группы факторов среды подробнее.

К физическим условиям внешней среды относятся:

- температура, влажность, запыленность и загрязнение воздуха;
- производственный шум и вибрации;
- освещенность и покраска помещений, средств и предметов труда;
- степень безопасности труда и т.д..

Основной задачей остается поиск возможностей создания на рабочих местах нормальных условий для работы по следующим направлениям:

- техническое (создание новой техники, обеспечивающей сохранение здоровья и минимизацию затрат труда);
- технологическое (внедрение новых технологических режимов, позволяющих выводить людей непосредственно из рабочих зон);
- организационное, психофизиологическое и социальное направления - это оздоровление производственной среды, повышение интереса к работе и ее результатов;
- эстетическое (изменение цвета, звуков, света, форм, применяемых в производстве, и внедрение в нем художественных элементов, что положительно влияет на самочувствие человека на работе и способствует повышению результативности труда).

Охрана работы - это осуществление комплекса мероприятий технического характера (ограждение опасных мест на производстве, внедрение безопасной техники, изменение технологии с целью ликвидации опасных для жизни и здоровья человека работ) и санитарно-гигиенических мероприятий (рациональное освещение, создание благоприятного микроклимата в производственных помещениях т.д.), которые обеспечивают нормальные условия труда.

Психофизиология в организации труда

Вопросы организации труда решаются комплексно с учетом технологических, экономических и обязательно физиологических и психологических знаний в сфере труда. Психофизиологический подход к организации труда - необходимая составляющая в системе мер внедрения организации труда на предприятии. Задачи роста производительности предъявляют повышенные требования к мышлению, восприятию, вниманию и эмоциональному состоянию работника, т.е. ко всему, что составляет его работоспособность.

Работоспособность - это способность человека формировать и поддерживать свой организм в рабочем состоянии для обеспечения высокой производительности труда.

Работоспособность человека находится под влиянием различных факторов внешней среды, которые часто бывают неблагоприятными и разной интенсивности и продолжительности. В процессе труда закономерно изменяется функциональное состояние организма человека, в том числе его центральной нервной системы. Работа может закалять работника, но может привести к истощению его нервной системы в результате переутомления и атрофии некоторых мышц.

Основу жизнедеятельности человека составляет обмен веществ, необходим для поддержания постоянства внутренней среды организма. Жизнедеятельность человека - это непрерывная расход и потребление энергии.

Важнейшей характеристикой живого труда является ее интенсивность. Интенсивность труда - это степень напряженности живого труда, обусловленная расходами физического, умственного и нервной энергии за единицу времени. Рациональная организация труда предполагает использование нормальной интенсивности, при которой не происходят необратимые негативные изменения в жизнедеятельности работника. Поэтому в психофизиологии труда используется понятие физиологические нормы, их соблюдение помогает сохранить высокую работоспособность в течение длительного времени.

Психофизиологический аспект организации труда решает две задачи:

1) определение требований к психологическим и физическим функциям работника для выполнения конкретной работы. Каждый вид труда имеет свои особенности. Идеальное исполнение профессиональных обязанностей предполагает определенные требования к физиологии работника (его подвижной, опорно-двигательного аппарата, построение мышц) и его психологии (восприятие, психомоторика, мышление, внимание и память). Многие на это не обращают внимания при профессиональном отборе работников;

2) определение причин появления ошибок при выполнении операций работником. Ошибки в работе, как правило, оговариваются критическими особенностями трудовых операций, выполнением вспомогательных работ, монотонностью труда и другими причинами. Это можно объяснить следующим образом.

Научная организация труда для предупреждения монотонности предлагаются типовые мероприятия:

- рациональное распределение должностных обязанностей среди работников;
- дежурство работников на монотонных операциях;
- применение переменного ритма и темпа работы;
- внедрение соответствующих режимов труда и отдыха;
- использование функциональной музыки;
- применение действующих систем стимулирования труда.

Рациональная организация труда требует соблюдения ряда условий:

- «вхождение» в работу должно быть постепенным. Начинать надо с простых элементов, следуя оптимального увеличения объема работы и усложнения деятельности;

- необходимо соблюдать последовательности и систематичности в труде;

- надо соблюдать оптимального темпа и ритма работы, потому что отрицательно влияет на человека не только чрезмерно высокий, но и пониженное для нее темп интенсивности работы;

- важно учитывать индивидуальные особенности человека: то, что для одного работника является нормой, для другого может быть отклонением;

- оптимальным должен быть режим не только труда, но и отдыха.

Многие виды умственного и физического труда выполняются легче и с более высокой производительностью, если предусмотрен индивидуальный план процесса труда для работника.

Научной надо считать такую организацию труда, которая основывается на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, позволяет наилучшим образом соединить технику, людей в едином производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья человека, постепенному превращению труда в первую жизненную потребность (рис. 6).

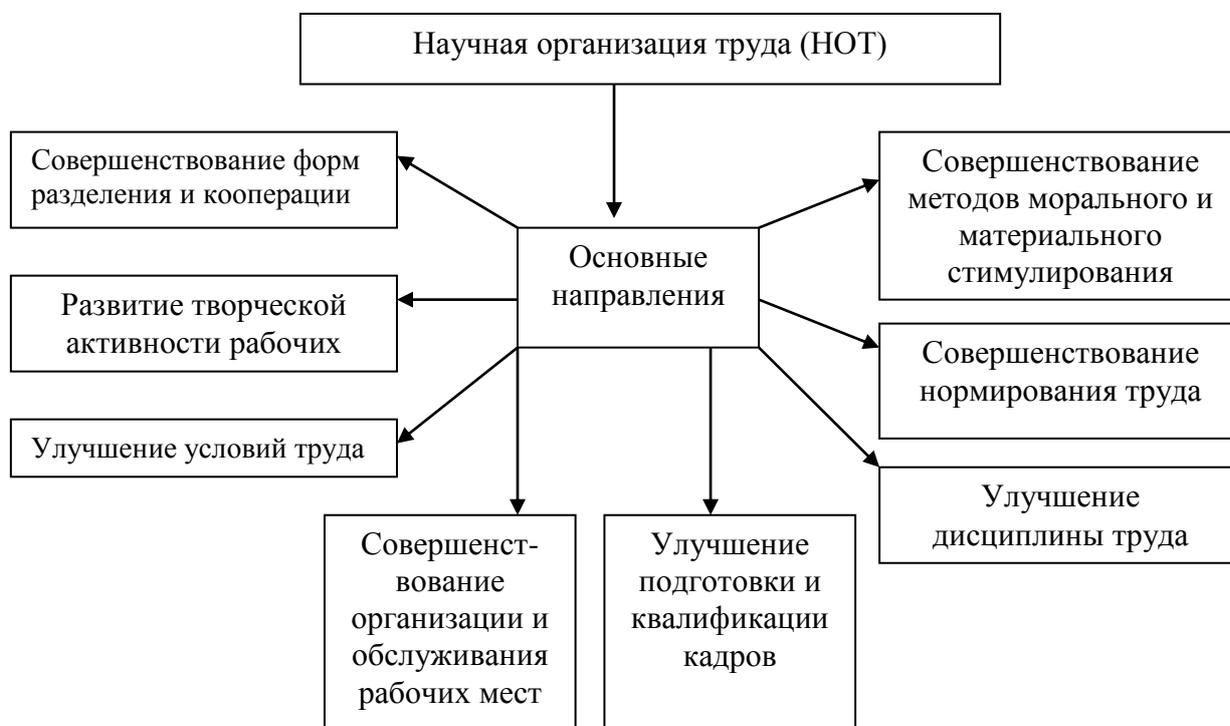


Рисунок 6 – Схема содержания научной организации труда

Тема 2.3 ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

1. Эффективность и методы измерения производительности труда

Персонал предприятия должен не только разносторонние способности, но и использовать их в процессе труда, при этом возникает необходимость измерения результативности деятельности персонала (рис. 1). Решить ее можно, измерив, производительность труда.

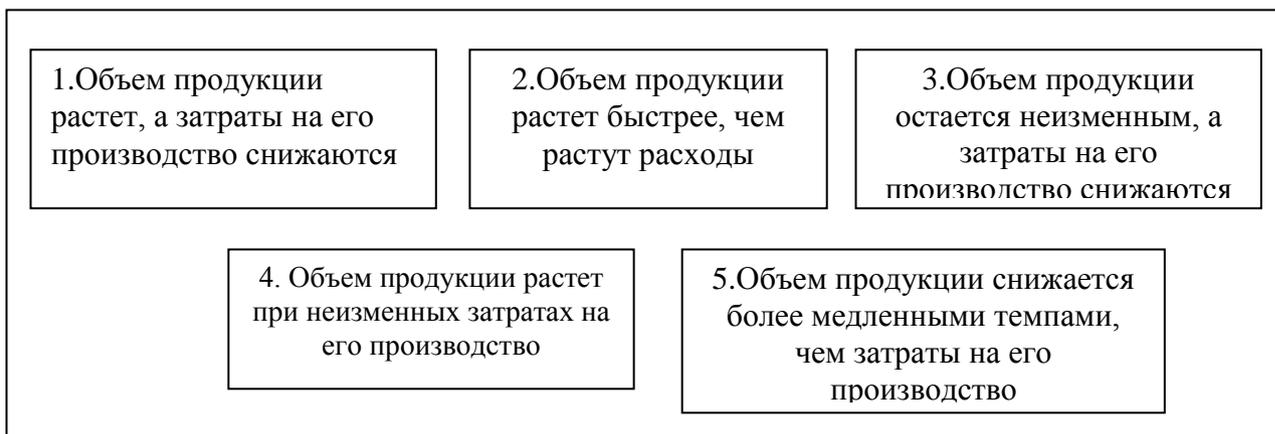


Рисунок 1 – Ситуации, при которых происходит повышение производительности и эффективности труда

Эффективность труда - это ее результативность. Она показывает соотношение объема производства материальных или нематериальных благ и количества затраченного на это труда. То есть, рост эффективности труда означает увеличение объема произведенных благ без повышения трудозатрат. В широком смысле роста эффективности труда означает постоянное совершенствование людьми экономической деятельности, нахождения возможности работать лучше, производить больше качественных благ при тех же или и меньших затратах труда.

Рост эффективности труда обеспечивает повышение реального продукта и дохода, а потому оно является очень важным показателем экономического роста страны (рис. 2).

В современном экономической и социальной жизни общества происходят изменения, которые требуют нового концептуального подхода в понимании оценки результата труда при сохранении роли и значения категории «*производительность труда*».

Во-первых, развитая рыночная экономика ориентирует общественное производство на удовлетворение конкретных потребностей потребителей. Это заставляет производителей постоянно обновлять продукцию, расширять ее ассортимент и улучшать качество, а для получения максимальной прибыли в результате своей деятельности сокращать затраты труда. К тому же, получение прибыли предпринимателями зависит от того, нужную для потребителей продукцию они производят. Такие условия выдвигают новые

требования к оценке результата труда и определяют необходимость использования объемной, чем производительность труда, категории, которой, по нашему мнению, является эффективность труда.



Рисунок 2 – Значение роста производительности труда в национальной экономике

Во-вторых, современная научно-техническая революция обеспечивает разработку и изготовление различных видов высококачественной продукции, рост объемов ее производства и сокращение затрат труда. Этот многогранный результат труда не учитывается и не оценивается в полной мере категории «производительность труда», что требует использования другой категории, которой, по нашему убеждению, может быть «эффективность труда». В условиях современной научно-технической революции возрастают количество и роль труда ученых, конструкторов, рабочих и инженерно-технических работников, занятых в экспериментальном производстве новых образцов техники, оборудования, товаров широкого потребления, что тоже расширяет сферу применения категории «эффективность труда».

В-третьих, в современном обществе растут количество и значение труда в нематериальных отраслях общественного производства, результат которой имеет различные конкретные формы. Оценка результативности трудовой деятельности в нематериальной сфере общественного производства может

быть осуществлена, как мы считаем, на основе категории «эффективность труда».

Таким образом, эффективность труда должна определяться прежде конкретными потребительскими ценностями (материальными или духовными благами, услугами, работами), а также количеством затраченного на них труда. Только в таком сочетании должен рассматриваться результат труда.

В сфере нематериального производства трудовой деятельности выступают: вид и объем результата, его научная или художественная ценность, актуальность, своевременность, удобство, внимательность, а также объем деятельности в денежном выражении и затраты труда на единицу объема деятельности. Измерение эффективности всей совокупного труда общества во многих странах мира осуществляется по такому показателю, как валовой национальный продукт, представляющий собой рыночную стоимость всех конечных товаров и услуг, произведенных национальными предприятиями в течение определенного периода.

Повышение эффективности труда непосредственно связано с главной целью общества - обеспечение устойчивых и высоких темпов экономического роста, которое определяется как увеличение реального ВВП в целом и на душу населения. Увеличение количества товаров и услуг в процессе экономического роста обеспечивает населению страны более высокий уровень жизни. Экономический рост дает людям широкие возможности выбора занятости, работы и отдыха.

Показатели эффективности: производительность и рентабельность труда

Основной проблемой экономической теории и хозяйственной практики является анализ соотношения затрат и результатов.

Расходы определяются размером (стоимостью) использованных экономических ресурсов. Вспомним, что экономические ресурсы принято делить на три большие группы:

- 1) трудовой потенциал (человеческий капитал);
- 2) компоненты природных ресурсов (земля и сырье);
- 3) компоненты средств производства (физический капитал).

Соответственно мы можем отдельно определить эффективность использования трудового потенциала, природных ресурсов или капитала.

Результаты характеризуются объемами и стоимостью выработанной и реализованной продукции (рис. 3), размерами добавленной стоимости, прибыли, а также показателями конкурентоспособности, качества жизни, экологии и т.д. Чаще всего результаты выражаются объемами продукции или размером прибыли. Если в расчете эффективности результаты характеризуются объемом продукции, то мы имеем показатели, которые называются производительностью, а если результаты характеризуются размером прибыли, то такие показатели эффективности называются рентабельностью (прибыльностью).

Производительность характеризует отношение объема продукции к ответственным затратам труда, материалов, оборудования, энергии, а также о суммарных затрат ресурсов. Поскольку речь идет о соотношении между объемом продукции и затратами ресурсов, целесообразно использовать термин «производительность ресурсов» (труда, земли и др.).

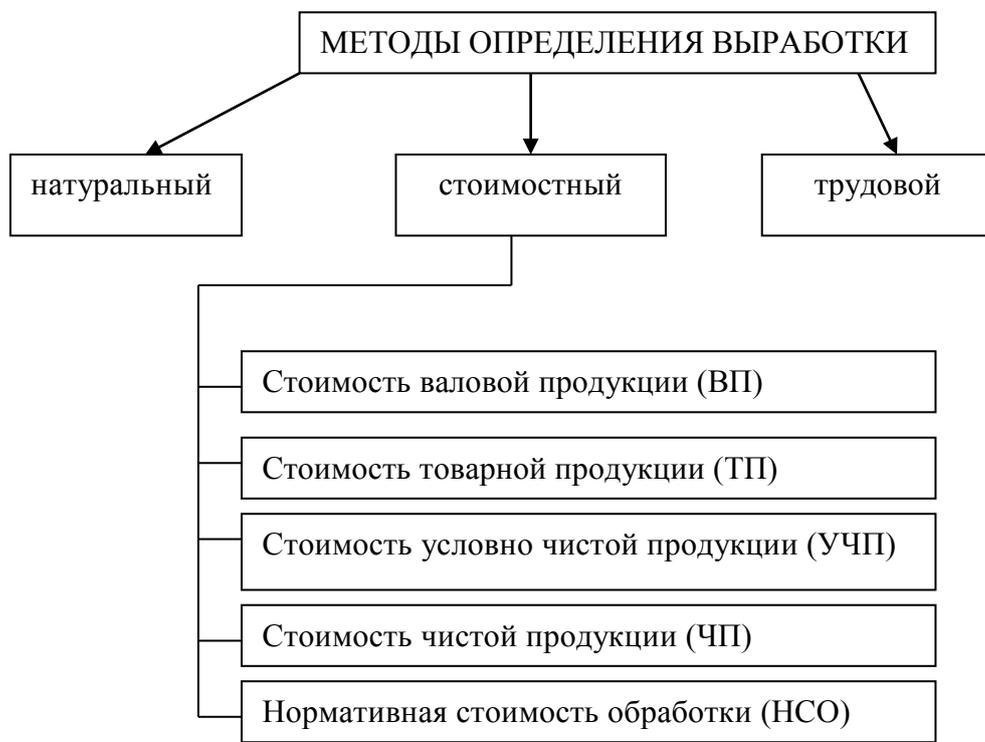


Рисунок 3 – Методы определения выработки на предприятиях

Производительность ресурсов в целом определяется по формуле:

$$P = O / I,$$

где P - производительность, O - объем продукции (услуг) за определенный период времени в натуральном, стоимостном или другом измерениях (Output), I - затраты ресурсов, соответствующих данному объему продукции (Input).

Для определения производительности по видам ресурсов используют формулы:

$$P_t = O / T,$$

$$P_k = O / K,$$

где P_t - производительность труда; P_k - производительность капитала, T - затраты труда (рабочего времени) K - затраты капитала (объем инвестиций).

Производительность труда может рассчитываться на единицу рабочего времени или на одного работающего. Объем продукции и затраты труда могут быть выражены в абсолютных и относительных показателях.

Рентабельность характеризуется отношением прибыли от данного вида деятельности в соответствующих затратах труда, материалов и других ресурсов. Хронологически первым показателем рентабельности труда можно считать соотношение, названное К. Марксом нормой прибавочной стоимости:

$$m' = m/v$$

где m' - норма добавленной стоимости; m - добавленная стоимость, которую Маркс, считал первичной формой прибыли; v - заработная плата.

В условиях рыночной экономики рассматриваемый показатель целесообразно определять как рентабельность затрат на оплату труда, или как рентабельность суммарных затрат на персонал:

$$r_i = D_i - Z_i / Z$$

где r_i - рентабельность труда i -го вида; D_i - добавленная стоимость от деятельности персонала i -й группы; Z_i - затраты на персонал i -й группы.

Для экономики страны величина D_i соответствует доле национального дохода, полученного в результате деятельности i -го вида (в частности это может быть вклад i -й отрасли в национальный доход).

Обобщающим показателем эффективности использования рабочей силы является производительность труда, что, как и все показатели эффективности, характеризует соотношение результатов и затрат, в данном случае - результатов труда и его расходов.

Уровень *экстенсивного использования труда* показывает меру ее производительного использования и ее продолжительность в течение рабочего дня при неизменности других характеристик. Чем полнее используется рабочее время, чем меньше простоев и других потерь рабочего времени, чем продолжительнее рабочий день, тем выше уровень экстенсивного использования труда и, соответственно, ее производительности.

Интенсивность труда характеризует степень ее напряженности и определяется количеством физической и умственной энергии человека, потраченной за единицу времени.

Следовательно, уровень экстенсивного использования труда и интенсивность труда - это важные факторы роста производительности труда, которые, однако, имеют четкие ограничения, то есть не могут использоваться бесконечно.

Показатели и методы измерения производительности труда

Следовательно, производительность труда - это показатель ее эффективности, результативности, которая характеризуется соотношением объема продукции, работ или услуг, с одной стороны, и количеством труда,

затраченного на производство этого объема, - с другой. В зависимости от прямого или обратного соотношения этих величин мы имеем два показателя уровня производительности труда: выработка и трудоемкость.

Выработка - это прямой показатель уровня производительности труда, которая определяется количеством продукции (работ, услуг), произведенной одним работником за единицу рабочего времени. Он рассчитывается по формуле:

$$B = V : T,$$

где B - выработка, V - объем производства продукции (работ, услуг), T - затраты труда на выпуск соответствующего объема продукции (работ, услуг).

Затраты труда при расчетах ее производительности могут измеряться отработанными человеко-часами, человеко-днях и среднесписочной численности персонала. Однако все эти показатели измеряют только и количество труда, нивелируя ее качество. Иными словами, в таких расчетах рабочая сила квалифицированных конструкторов или управленцев добавляется к рабочей силе охранников и уборщиков. И снова универсальным показателем количества затраченного труда может быть стоимость расходов на содержание персонала.

Трудоемкость - это обратный показатель уровня производительности труда, характеризуется количеством рабочего времени, затраченного на производство единицы продукции (работ, услуг), и рассчитывается по формуле:

$$TM = T : V.$$

Для планирования и анализа труда на предприятии учитываются различные виды трудоемкости.

2. Факторы, влияющие на производительность труда.

Производительность труда - показатель динамический, постоянно изменяется под воздействием множества факторов. Факторы изменения показателя - это совокупность всех движущих сил и причин, определяющих динамику этого показателя. Соответственно факторы повышения производительности труда - это вся совокупность движущих сил и причин, которые приводят к увеличению производительности труда.

Все факторы, влияющие на производительность труда, можно разделить на две группы.

Первая группа включает факторы, действующие в направлении повышения производительности труда, улучшения организации труда и производства и социальных условий жизни трудящихся. *Вторую группу* составляют факторы, негативно отражающиеся на производительности труда неблагоприятные природные условия, плохая организация производства и труда, напряженная социальная обстановка.

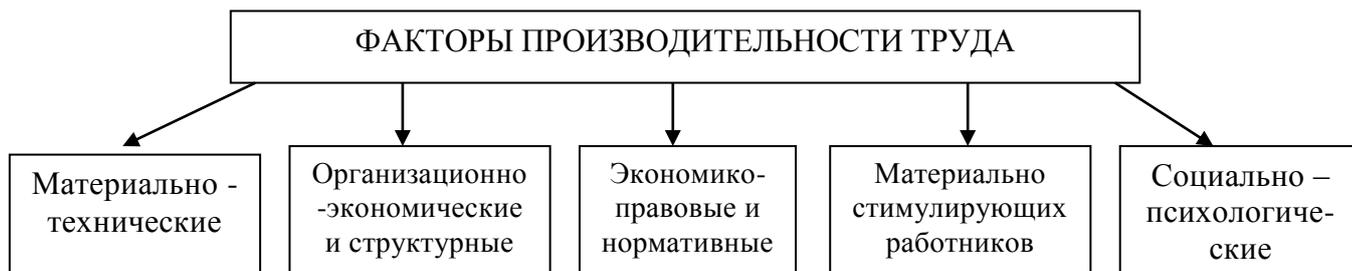


Рисунок 4 – Классификация факторов, влияющих на рост производительности труда

К материально-техническим факторам роста производительности труда относится повышение технической и энергетической вооруженности труда на основе непрерывного развития научно-технического прогресса. Главными направлениями научно-технического прогресса в производстве являются: механизация производства с переходом к автоматизации; увеличение единичных мощностей машин и оборудования с повышением энерговооруженности труда; электрификация производства; химизация производства в ряде отраслей промышленности и сельском хозяйстве, создание принципиально новых технологий, обеспечивающих интенсификацию производства и резкое сокращение затрат живого труда, снижение материалоемкости продукции и экономию материальных ресурсов углубление специализации машин и оборудования. Важное значение имеет освоение новых мощных источников энергии-атомной, внутриядерной, геотермальной, космической.

К организационным факторам роста производительности труда относится организация производства на уровне предприятий, отраслей и национального хозяйства в целом. Большое значение здесь имеют размещение предприятий по территории, организация транспортных связей как внутри страны, так и с зарубежьем; специализация предприятий и их надежная дальнейшая кооперация, организация материально-технического снабжения, энергоснабжения, ремонтного обслуживания и т. д.

Социально-экономические факторы играют важную роль в формировании показателя производительности труда. Значение действия данных факторов обусловлено тем, что и развитие научно-технического прогресса, и совершенствование материальной основы производства - техники, технологий и осуществление различных и нередко довольно сложных организационных мероприятий происходят не сами по себе, под влиянием каких-то сил природы, а исключительно в результате активной трудовой деятельности людей - участников общественного производства.

По сфере возникновения и действия факторы повышения производительности труда подразделяются на:

- *внутрипроизводственные* - те, что возникают и действуют непосредственно на уровне предприятия или организации;

- *отраслевые и межотраслевые*, связанные с возможностью улучшения кооперативных связей, концентрации и комбинирования производства, освоение новых технологий и производств на уровне всей отрасли или нескольких совместных отраслей народного хозяйства;

- *региональные* - это факторы повышения производительности труда, характерные для данного региона;

- *общегосударственные* - это такие факторы, вызывающие повышение производительности труда во всей стране (например, повышение образовательного уровня населения, рациональное использование трудового потенциала).

Резервы повышения производительности труда

Резервы роста производительности труда - это возможности более полного использования производительной силы труда, всех факторов повышения его производительности за счет совершенствования техники, технологии, улучшения организации производства, труда управления. Резервы тесно связаны с факторами роста производительности труда. Если тот или иной фактор рассматривать как возможность, то использование связанного с ним резерва - это процесс превращения возможности в действительность.

Классификация резервов роста производительности труда (рис. 5) описана ниже.

Резервы роста производительности труда по содержанию делятся на три группы:

- *социально-экономические* - определяют возможности повышения качества используемой рабочей силы;

- *материально-технические* - определяют возможности применения более эффективных средств производства;

- *организационно-экономические* - определяют возможности совершенствования объединения рабочей силы и средств производства.

По местному выявлению и использованию резервов делятся на народнохозяйственные, отраслевые и внутрипроизводственные.

Выявление имеющихся резервов осуществляется на основе анализа уровня и динамики производительности труда на отдельных участках производства или по видам труда в текущем и предыдущем периодах.

Величину резервов роста производительности труда при снижении трудоемкости можно определить непосредственно в процентах по каждой группе рабочих, за экономией рабочей силы. Показатели роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции обратно пропорциональны.

Резервы роста производительности труда за счет лучшего использования рабочего времени кроются, прежде всего, в ликвидации ее потерь.

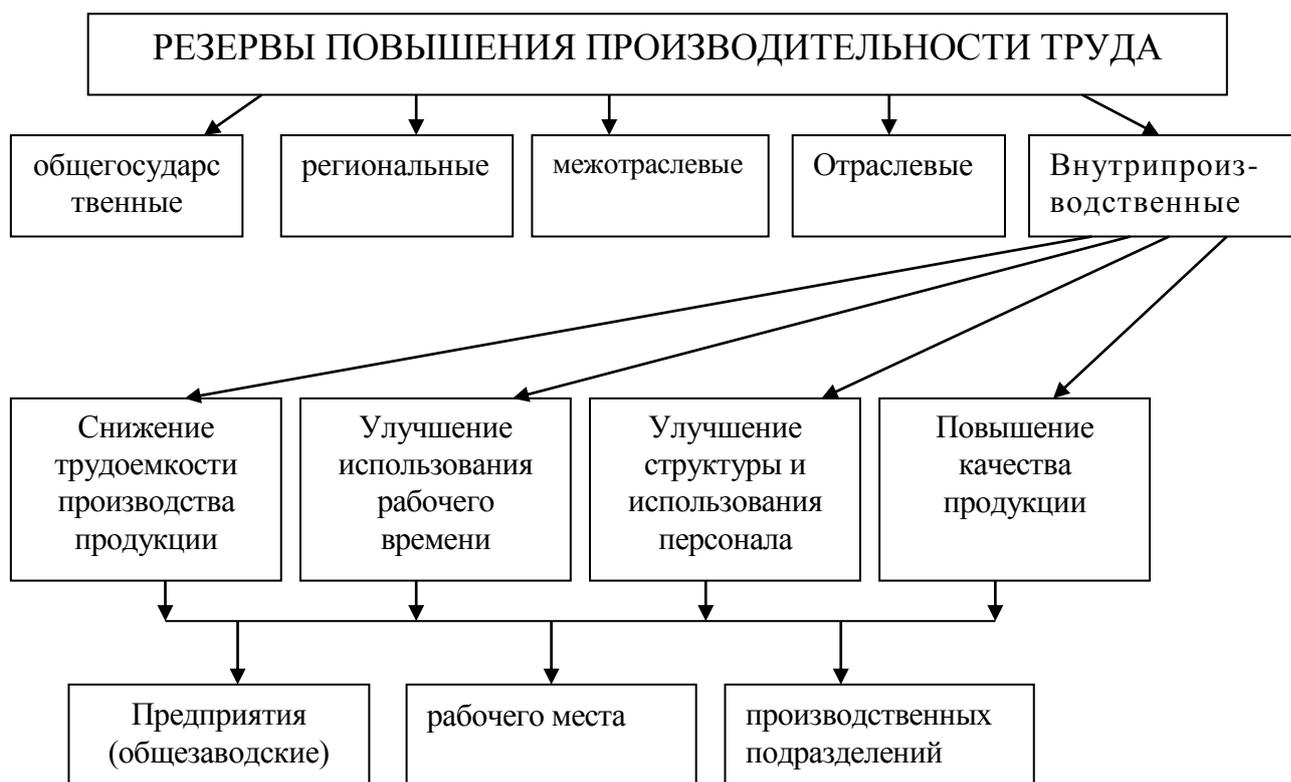


Рисунок 5 – Классификация резервов по уровню их возникновения

Один из резервов роста производительности труда - совершенствование структуры кадров, под которой понимается соотношение численности между отдельными категориями промышленно-производственного персонала.

Повышение удельного веса основных рабочих или всех рабочих в общей численности, всех работающих равнозначно росту производительности труда в расчете на всю категорию работников

Для более полного использования резервов повышения производительности труда на предприятиях разрабатываются программы управления производительностью, в которых определяются виды резервов, конкретные сроки и способы их реализации, планируются затраты на эти мероприятия и ожидаемый экономический эффект от их внедрения.

3. Производительность и уровень оплаты

Высокая заработная плата как фактор повышения производительности труда.

Учитывая сложности, возникающие как для работодателей, так и для работников при применении системы оплаты за достижениями, включая оплату за заслуги, работодатели часто вынуждены заниматься поиском других денежных стимулов для своих сотрудников. В этой главе мы рассмотрим вопрос мотивации, связанные с уровнем оплаты.

Есть несколько причин, почему более высокая заработная плата принимается как фактор повышения производительности работников. Одна

из причин - относительно типа работника, которого может привлечь данная фирма, в то время как другие относятся к производительности, как таковой, что ее можно добиться от данных работников. Считается, что высокая заработная плата привлекает лучших работников, потому что она расширяет выбор кандидатов. Более высокая заработная плата позволяет работодателю выбирать более опытных надежных и высокомотивированных работников, как «собирая сливки» с имеющегося состава кандидатов.

Чем выше заработная плата по той, которая может быть получена в другом месте, тем меньше вероятность добровольного увольнения работника.

Следующим основанием для утверждения, что повышение производительности данных работников достигается повышением заработной платы, может служить притяжения работников справедливого отношения к себе.

То, что рассматривается работниками как *справедливая заработная плата*, в своей основе базируется на следующих трех аспектах. Во-первых, собственное мнение работников о величине доходов, приносимых работодателю их услугами. Часто считается несправедливым, когда высокодоходная компания недостаточно щедра в «разделении» своих больших доходов со своими работниками, даже если заработная плата уже относительно высока. Так же работники, которых просят пожертвовать своим отдыхом и приложить немного больше усилий на работе, вполне могут ожидать от фирмы предложений о высокой оплате.

Во-вторых, работники зачастую сравнивают свою оплату с оплатой других работников этой самой фирме, а работодатели так же часто тратят значительные ресурсы на то, чтобы разница в оплате рабочих мест в их организации воспринималась как результат объективного и беспристрастного анализа. Почти все крупные и средние компании при определении внутренних различий в оплате своих работников пользуются методом оценки рабочих мест. При этом рабочие места оцениваются по таким факторам, как необходимая подготовка, ответственность, напряженность и условия труда. Затем составляется таблица различия оценок всех имеющихся рабочих мест, по которой определяются внутренние различия в оплате. Далее, для становления уровней заработной платы для рабочих мест, на которые нанимают работников извне, пользуются анализом заработной платы на рынке труда, зафиксирована таким образом заработная плата служит в дальнейшем точкой отсчета для оценки других рабочих мест данной компании. Хотя очки, начисляемые за оценку каждого вида работ, сами по себе носят субъективный характер, процесс определения оплаты и используемые при этом нормативы имеют целью смягчить беспокойство работников по выводу предвзятого или несправедливого отношения к себе. В-третьих, работники судят о справедливости их оплаты путем сравнения ее с той, которую они могли бы получить в другом месте (в силу объективности измерения этот метод представляет наибольший интерес для экономистов). Повышение вознаграждения выше того уровня, что работники могут получить в другом месте, несет в себе и выгоды, и расходы для работодателя.

Действительно, на начальном этапе повышения заработной платы вполне может способствовать повышению производительности и, следовательно, увеличению прибыли предприятия, но после определенного момента затраты работодателя, связанные с дальнейшим повышением оплаты, будут превышать получаемую выгоду.

Эффективная заработная плата и ее влияние на производительность

Уровень оплаты, превышает рыночный, при котором предельные доходы работодателя от дальнейшего повышения оплаты равны предельным издержкам, является тем же уровнем, который максимизирует прибыль.

Устойчивое различие ставок заработной платы, выплачиваемой, работникам, одинаковым с качественной точки зрения, в различных областях в результате использования эффективной заработной платы.

В первом исследовании был найден доказательство того, что эффективная заработная плата чаще всего используется в тех случаях, когда недостаточно действенная сделная система оплаты и есть сложности с проведением контроля за работой.

Примечательно, что выплата заработной платы, превышающей ту, которую работники могли бы получить в другом месте, имеет смысл только в том случае, если работники намеревающихся установить долгосрочные трудовые отношения с работодателями.

С этого следует, что эффективная заработная плата, вероятно, возникает лишь в условиях существования структурированных внутренних рынков труда. Время, существование этих рынков порождает другие возможности использования оплаты для мотивации работников.

Усиление мотивации работников путем внедрения системы последовательной вознаграждения (мировой опыт)

При наличии внутренних рынков труда у работодателей появляется выбор методов мотивации работников, в основе которого лежат надежды на карьеру в данной организации работников, желающих устроиться на работу на предприятия, имеющие внутренний рынок труда, и уже работающие в них придадут большое значение текущей стоимости вознаграждения за всю свою карьеру. Эта перспектива всей жизни расширяет возможности работодателей в выработке политики вознаграждения, потому что и уровне оплаты на каждом этапе карьеры работника, и скорость продвижения на новую ступень могут варьироваться данным предприятием, хотя оно все же ограничено необходимостью предлагать привлекательную текущую стоимость вознаграждения за всю карьеру. Мы проанализируем несколько вариантов последовательности оплаты работников по степени их карьеры, стимулирующих повышение производительности.

Как для работодателей, так и для работников может оказаться выгодным внедрение такой системы, при которой на начальном этапе карьеры работникам «недоплачивают», но зато, на более поздних этапах «переплачивают». Можно сказать, что подобная последовательность оплаты повышает производительность работников и позволяет предприятиям

выплачивать более высокую текущую стоимость вознаграждения, чем при других вариантах. Это объясняется двумя причинами. Во-первых, трудовые контракты, по которым работникам недоплачивают в первые годы их производственной карьеры и переплачивают на более поздних этапах, наиболее привлекательные, прежде всего для работников, кто намерен установить долгосрочные отношения со своими работодателями и работать достаточно добросовестно для того, чтобы не быть уволенным до получения своей отложенной вознаграждения.

Таким образом, для того чтобы предприятия, производящие выплаты своим работникам по системе вознаграждения «недоплата сейчас, переплата после», были конкурентоспособными как на рынке труда, так и на рынке товаров, необходимо, чтобы текущая стоимость ежегодных величин, на которые предельный денежный продукт превышает начальную вознаграждение, равнялась текущей стоимости последующих величин, на которые предельный денежный продукт отстает от оплаты. При использовании этого вида последовательности оплаты некоторые защитные меры в отношении работников могут быть предусмотрены непосредственно в трудовых контрактах. С целью защиты работников-ветеранов от необоснованных увольнений в контрактах могут быть четко определены причины, по которым они могут быть уволены, а также дополнительные их права за выслугу лет. Согласно дополнительными правами, при сокращении рабочей силы первоочередном освобождении, как правило, подлежат работники, а наименьшим стажем работы на данном предприятии.

Изменение составляющих оплаты труда в зависимости от достигнутых результатов

Работникам более свойственно видеть себя представителями определенной профессии или сферы деятельности, чем членами определенной организации. Именно поэтому в них часто есть стимул произвести благоприятное впечатление не только на нынешних, но и на других работодателей (в надежде получить предложения в будущем). Каковы же результаты заботы о карьере?

Другие работодатели могут с большей легкостью судить об объективных критериях деятельности, чем о субъективных (например, «качестве»), или об уровне усилий, в результате которых у работников, движимых соображениями карьеры, появляется стимул концентрировать свои усилия на измеряемых участках деятельности в ущерб участкам, находящимся вне наблюдения других работодателей. У работников управления, подыскивающих себе новое место работы, появляется стимул придерживаться политики, которая приносит прибыль в краткосрочном периоде (это достаточно заметно) даже в ущерб долгосрочным интересам предприятия, на котором они работают в настоящее время.

В то время как перспектива работы на другого работодателя может вызывать изменения в направлении усилий работника, она также может способствовать решению одной ранее упоминавшейся проблемы с поштучной оплатой. В условиях постоянного изменения продукции и технологий сделанные расценки должны также постоянно пересматриваться. Определяя сделанную расценку, работодателю приходится в основном догадываться о времени,

необходимом для выполнения данной задачи. Он как бы проверяет эту расценку для того, чтобы средний почасовой заработок его работников был бы весьма привлекательным для привлечения и сохранения рабочей силы.

Там, где оплата работников, по крайней мере, частично, основывается на сдельной расценке, именно забота о карьере может способствовать максимальным и усилиям со стороны работников.

Люди чрезвычайно сложные, и их могут стимулировать самые разнообразные факторы. То, что заставляет одного работать с максимальной отдачей, другой отвращает от работы. Чтобы материальная компенсация сохранила свой стимулирующий потенциал, надо предусмотреть одновременно несколько видов вознаграждений - учитывать интересы типичного служащего, предпочитающего стабильный заработок, предоставить добросовестным работникам возможность заслужить награду, стимулировать трудовую деятельность целых коллективов. Компенсационная система оплаты труда должна четко улавливать проявление общего и частного неравенства, быть максимально честной и справедливой.

Тема 2.4 ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ОПЛАТА ТРУДА

1. Уровень жизни и доходов населения.

Основные цели и приоритеты социальной политики на современном этапе развития экономики Украины

Основной целью социальной политики на современном этапе социально-экономического развития Украины является предотвращение снижения уровня жизни населения и дальнейшее его повышение по мере стабилизации экономики. Пока не будут созданы условия, которые позволят обеспечить для большей части населения значительный рост уровня жизни, социальная политика, исходя из экономических реалий, будет нацелена на возможное сдерживание темпов падения жизненного уровня.

Реализация основной цели может достигаться только при следующих условиях:

- создание и осуществление экономических и правовых норм, стимулирующих активную деятельность трудоспособной части общества, призванную обеспечивать эффективной работой собственное благополучие и благосостояние населения страны;
- поддержка разумных соотношений между доходами активной части населения и нетрудоспособных граждан;
- усиление адресности социальной поддержки, в первую очередь малообеспеченных групп населения с целью ограничения, а в дальнейшем и сокращения масштабов бедности;
- принятие мер по соблюдению основных гарантий в области доходов населения и обеспечения им не ниже действующих гарантий медицинского и социального обслуживания, образования и культурного развития;
- стабилизация положения в жилищной сфере, формирование системы поддержки малообеспеченных слоев населения в части содержания и приобретения (строительства) жилья;
- сдерживание безработицы;
- адаптация и социальная поддержка вынужденных мигрантов.

Из названных условий вытекают основные направления политики в области доходов, проведенной Правительством Украины, которая предусматривает решение следующих основных задач:

- обеспечение социального и экономически обоснованного уровня доходов.

При этом приоритет отдается оплате труда как главному источнику повышения благосостояния граждан и стимула к эффективной трудовой деятельности, активизации экономического поведения людей;

- повышение минимальных доходов на основе различных форм индексации размеров минимальных социальных гарантий в связи с ростом потребительских цен;

- повышение роли тарифных соглашений и коллективных договоров в регулировании доходов по секторам экономики, отраслям, категориям работников и регионах страны;

- содействие общественному признанию доходов от собственности и предпринимательской деятельности, создание экономических и правовых механизмов, стимулирующих использование этих доходов для инвестирования и кредитования социально значимых государственных и общественных программ;

- совершенствование налогового регулирования доходов физических лиц (увеличение прогрессии ставок подоходного налогообложения, изменение порядка определения налогооблагаемой базы по видам доходов и т. и.).

Сложившаяся высокая дифференциация в доходах отдельных групп населения, обусловлена особенностями начального этапа перехода к рыночным отношениям, подлежит критическому осмыслению и требует выработки мер по устранению негативных явлений и тенденций. Среди них:

- обеспечение более тесной связи заработной платы с результатами индивидуального труда и эффективности работы трудовых коллективов;

- переориентация размеров выплат социальных пособий семьям с детьми и малообеспеченным гражданам по сравнению с размерами минимальной заработной платы на более объективную базу - дифференцированный по социальным группам населения прожиточный минимум, переход к адресности и заявочного характера поддержки малоимущих граждан;

- предотвращение безработицы и сокращение его объемов;

- разработка и осуществление мер по поддержке доходов граждан, находящихся в вынужденных отпусках, или тех, которые работают из причин сокращения производства неполный рабочий день, выплата стипендий и пособий для лиц, которые проходят переподготовку на новые профессии, которые пользуются спросом на рынке труда, а также в период адаптации их к новому рабочему месту.

На политику доходов распространяются общие принципы взаимодействия государства, субъектов хозяйства и граждан, в частности, обязанность государства выступать гарантом социальной устойчивости общества, защиты прав, свобод и интересов, а также ряда наиболее существенных параметров социально-экономического положения населения в целом и составляющих его социальных групп и общностей.

Уровень жизни: понятие и факторы, его определяющие. Структура доходов населения. Трудовые и нетрудовые доходы

Уровень жизни объективно характеризует уровень развития, потребления, степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей, обеспеченность населения потребительскими благами.

Определенные виды человеческих потребностей, удовлетворение которых является составной уровня, принято определять как компоненты уровня (например, питание, здоровье, образование и т.д.). Каждый из них

включает данные, относящиеся к удовлетворению потребностей в соответствующей сфере в определенный период.

Систему количественных и качественных показателей уровня жизни составляют:

- общий объем потребления материальных благ и услуг, уровень потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг;
- реальные доходы населения, размер заработной платы, поступления доходов из других источников (за счет пенсий, пособий, стипендий, реализации продукции личного подсобного хозяйства, дивидендов и процентов на инвестированные в производство личные трудовые доходы);
- условия труда, продолжительность рабочего и свободного времени;
- жилищные условия;
- показатели образования, здравоохранения и т.д..

При рассмотрении уровня необходимо учитывать всю совокупность социально-экономических условий, потому что без оценки потребления материальных и духовных благ, доступности их для человека, социальных условий труда и уровня социального обеспечения, здравоохранения и других характеристик невозможно в полной мере судить о реально существующий уровень жизни населения.

Обобщающими стоимостными показателями уровня жизни населения принято считать такие.

Общее потребление материальных благ и услуг, включающие личное потребление населением материальных благ, платные и бесплатные услуги, оказываемые населению. Расчет этого показателя обеспечивает взаимную увязку отдельных показателей благосостояния населения, что позволяет рассматривать уровень и структуру потребления во взаимосвязи с совокупными доходами населения и дает полную характеристику удовлетворения его личных потребностей.

Реальные доходы (без учета услуг) - часть национального дохода, используемая населением для удовлетворения своих материальных и культурных потребностей.

Реальные доходы (с учетом услуг) - часть валового национального продукта, используемая населением на потребление и накопление материальных благ и услуг.

Для характеристики роста (снижения) благосостояния населения исчисляются индексы его реальных доходов и индексы реальных доходов по социальным группам. При исчислении таких индексов должна быть обеспечена сопоставимость цен, для чего при расчетах учитывается их изменение за сравнительный период.

Реальная заработная плата рабочих и служащих - составляющая реальных доходов (с учетом услуг). Она определяется путем деления номинальной (начисленной) заработной платы на индекс потребительских цен на товары и услуги для соответствующей группы населения.

Денежный доход семьи - это сумма денежных поступлений в виде заработной платы, пенсий, стипендий, пособий, предпринимательского дохода, процентов, дивидендов и иных доходов от собственности, средств, от продажи продукции личного подсобного хозяйства. При обследовании бюджетов семей в их денежном доходе не учитываются приросты вкладов в банках, тогда как в балансе денежных доходов и расходов населения такие суммы отражаются.

Совокупный доход, являющийся в отечественной практике основным показателем материальной обеспеченности населения, включает все виды денежных доходов, а также стоимость натуральных поступлений, полученных от личного подсобного хозяйства и использованных на личное (домашнее) потребление.

В рыночной экономике основными источниками личных доходов являются:

- 1) трудовая деятельность персонала, работающего по найму, и лица свободных
- 2) предпринимательская деятельность;
- 3) собственность;
- 4) средства государства и предприятий, распределены согласно принадлежности к определенной социальной группе и категории персонала;
- 5) личные подсобные хозяйства (ОПГ).

Первому из указанных источников соответствует доход в виде заработной платы и гонорара; втором - предпринимательский доход; третьем - дивиденды и проценты на капитал; четвертом - трансфертные платежи (пенсии, пособия, стипендии и т.д.). А также услуги предприятия своим работникам в виде медицинского обслуживания, повышение квалификации и т.д., пятом - продукты, возможности для отдыха, средства от ОПГ. профессий; От структуры дохода существенно зависят:

- мотивы, а, следовательно, и результаты деятельности людей, непосредственно связано с экономикой предприятий, регионов и страны;
- взаимоотношения между людьми и их группами в производственных коллективах, регионах и стране в целом;
- качество жизни людей, характеризующие степень удовлетворения их потребностей.

Государственная статистика Украины в основном фиксирует информацию о трех основных источниках личных доходов: 1) заработная плата, 2) социальные трансферы, 3) доходы от предпринимательской деятельности и от собственности.

Необходимо различать доходы от трудовой деятельности, предпринимательские доходы, а также доходы от собственности - с одной стороны, трудовые и нетрудовые доходы - с другой. Принципиальные отличия каждой из этих групп должны рассматриваться с точки зрения их экономической природы, места в общественных отношениях, а также соблюдение норм морали и нравственности.

Структура дохода сотрудника предприятия

Структура дохода сотрудника предприятия представлена на рис. 1.

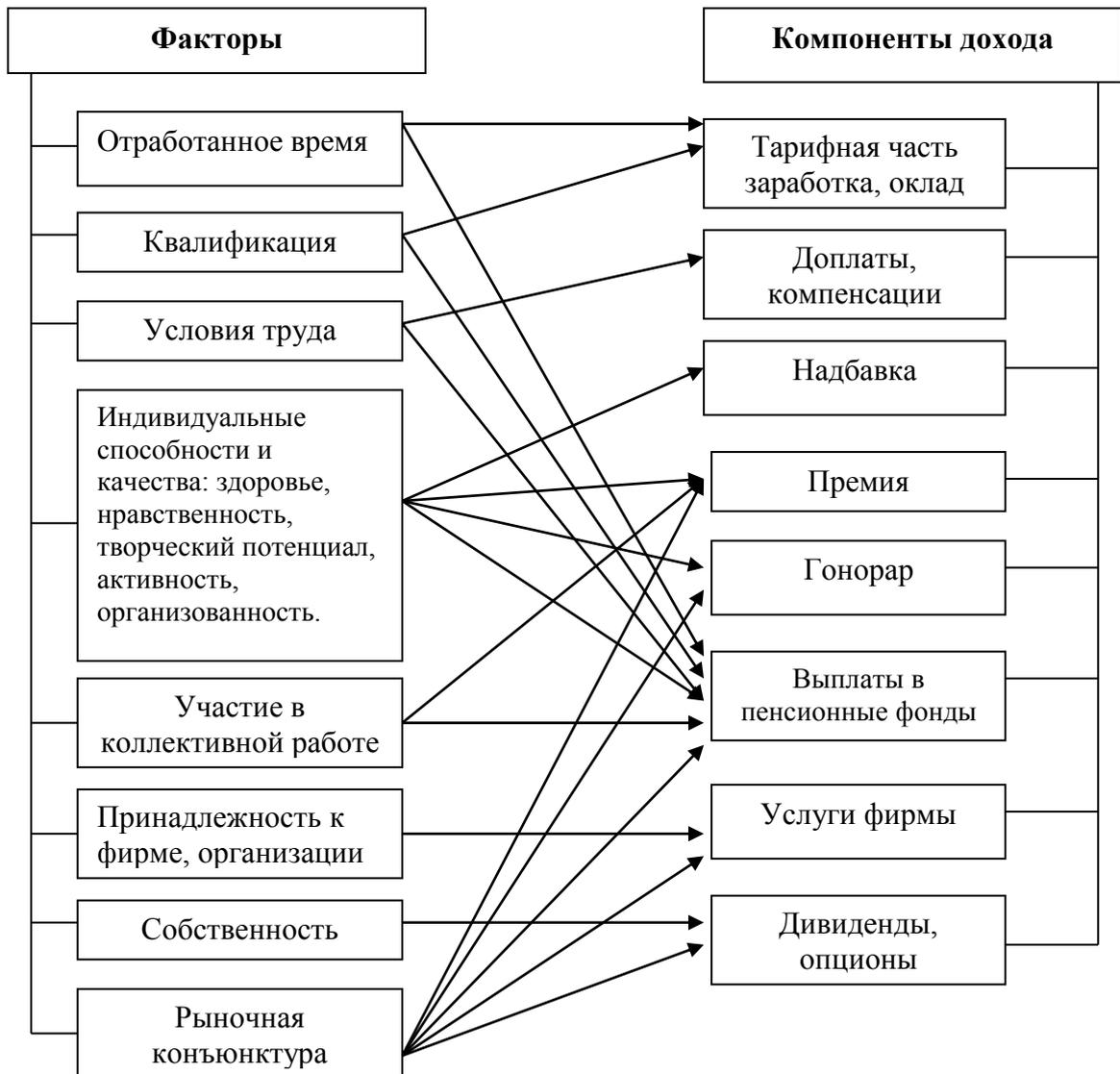


Рисунок 1 – Структура дохода сотрудника предприятия

Основной частью дохода наемного персонала предприятия является заработная плата, которая включает:

- 1) тарифную часть - оплату по тарифным ставкам и окладам;
- 2) доплаты и компенсации;
- 3) надбавки;
- 4) премии.

Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью.

Назначение доплат - возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях и тяжести труда. Компенсации учитывают независимые от предприятия факторы, в том числе рост цен.

Надбавки и премии вводятся для стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества продукции и эффективности производства. Различие между надбавками и премиями в том, что надбавки

выплачиваются в одинаковом размере каждый месяц за определенный период, а премии могут быть нерегулярными, и их величина существенно меняется в зависимости от достигнутых результатов.

Следовательно, доплаты и компенсации отражают те производственные и социальные характеристики труда, которые объективно не зависят от сотрудника. Надбавки и премии отражают результаты его собственных достижений.

Типовая структура дохода сотрудника предприятия может быть представлена следующим образом.

1. Оплата по тарифным ставкам и окладам.
2. Доплаты за условия труда:
 - 2.1. Характеристики производственной среды.
 - 2.2. Изменчивость (режим работы).
 - 2.3. Степень занятости в течение смены.
3. Надбавки:
 - 3.1. За производительность свыше нормы (подрядный приработок, оплата за работу с численностью меньше нормативной).
 - 3.2. За личный вклад в повышение эффективности, в том числе - за изобретения и рационализаторские предложения.
 - 3.3. За высокое качество продукции, выполнение срочных и ответственных задач.
4. Премии:
 - 4.1. За качественное и своевременное выполнение договоров и этапов работ.
 - 4.2. По итогам работы за год.
 - 4.3. Из фонда руководителя подразделения.
 - 4.4. Авторские вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения.
 - 4.5. Вознаграждения за активное участие в освоении новых технических и организационных предложений.
5. Услуги фирмы работникам (социальные выплаты).
6. Дивиденды от акций предприятия.

Методические основы наблюдения за динамикой уровня жизни населения

Методом государственного статистического наблюдения за уровнем жизни населения является *выборочное обследование бюджетов домашних хозяйств*. Оно проводится органами государственной статистики в соответствии с государственной программой статистических работ, ежегодно утверждаемой Госкомстатом Украины по согласованию с Правительством.

Цель такого выборочного обследования - получение экономико-статистической информации о жизненном уровне различных групп и слоев населения.

Материалы обследования позволяют:

- отслеживать изменения структуры доходов и потребительских расходов населения;

- выявлять различия в уровнях материального благосостояния в зависимости от состава семьи, занятости ее членов;
- определить роль отдельных источников в формировании доходов, зависимость потребления от уровня доходов;
- проследить за изменением потребительского спроса;
- охарактеризовать дифференциацию населения по уровню доходов.

Метод проведения обследования - непосредственный опрос членов домашних хозяйств и ведения вспомогательных записей о получаемых ими доходах и совершаемых расходах.

Программа обследования бюджетов домашних хозяйств - это система балансового учета поступлений и расходования средств (денежных и натуральных) в домашнем хозяйстве за календарный месяц.

В процессе выборочных обследований бюджетов домашних хозяйств принято оперировать такими понятиями.

Денежный доход - поступления в денежной форме, что, как правило, являются возобновляемыми по своей природе и начисляются домашнему хозяйству или отдельным его членам ежемесячно. Денежный доход домашних хозяйств состоит: из заработной платы наемных работников и других поступлений от работодателей; части дохода от самостоятельных занятий; доходов от предпринимательской деятельности; дохода от личных инвестиций (рента, проценты, дивиденды), гонораров и комиссионных сборов. В составе денежных доходов домохозяйств учитываются алименты, пенсии, стипендии, вознаграждения и другая помощь в форме регулярно получаемых денег. Изъятые из сбережений, взятые ссуды или полученные, даже если они и используются в целях потребления, не включаются в доходы домашних хозяйств.

Заработная плата и доходы типа заработной платы работающих по найму - общая сумма оплаты труда всех членов домашнего хозяйства, которые получают заработную плату в денежной форме, перед вычетом налогов. Она включает доходы от основной и вторичной деятельности и, как правило, охватывает основную заработную плату, оплату нерабочее время, премии, пособия, надбавки (включая надбавки социального характера, выплачиваемые непосредственно работодателем).

Доходы от самостоятельных занятий - доходы домашнего хозяйства в денежной форме, полученные от самостоятельного занятия (индивидуальной трудовой деятельности), а также от регулярного или случайного бизнеса и независимой профессиональной деятельности.

Расходы домашних хозяйств включают расходы на потребление и расходы, не связанные с потреблением. К расходам на потребление домашних хозяйств относятся все денежные расходы, связанные с приобретением хозяйством или отдельными его членами товаров, предназначенных для потребления (как продовольственных, так и непродовольственных), и оплатой услуг.

Расходы, не связанные с потреблением, включают налог на доход, отчисления на пенсии и на социальное страхование и аналогичные страховые

взносы, денежные переводы, подарки и аналогичные трансферты, сделанные данным домашним хозяйством или отдельными его членами. В эту группу расходов не входят добавления к сбережениям, суммы, инвестированные или отданные в долг, возврат ссуд и расходы на другие финансовые операции.

Потребленные расходы включают в себя все текущие расходы на товары и услуги для использования данным домашним хозяйством или отдельными его членами. В данной категории расходов не учитываются прямые налоги, отчисления на пенсии за выслугу лет и другие виды социального страхования, депозиты в банках, отчисления жилищно-строительным кооперативам, страховые взносы по страхованию жизни, трансферты в форме наличных и расходы в пользу лиц, не являющихся членами домашнего хозяйства, и возврат ссуд. Исключаются также расходы, которые по своей природе являются инвестиционными, а также безвозмездные трансферты наличными и пожертвования. Услуги образования, медицины и другие услуги, полученные бесплатно, в потребительских расходах также не относятся.

Прожиточный минимум и методы его расчета

Определяют прожиточный минимум как «показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем условия поддержания активного физического состояния взрослых, социального и физического развития детей и подростков».

Бюджет прожиточного минимума - это стоимостная оценка натурального набора товаров (услуг) прожиточного минимума, включающая расходы на налоги и другие обязательные платежи.

Бюджеты прожиточного минимума могут служить определенным ориентиром при формировании социальной политики и системы мер для социальных гарантий лишь в условиях кризисного состояния экономики, инфляции и падения жизненного уровня населения, потому что, как показывают медико-биологические исследования, на протяжении длительного времени человек не может нормально существовать, удовлетворяя свои потребности на уровнях, предусмотренных этими бюджетами, без ущерба для здоровья и работоспособности.

Значительно полнее набор (в стоимостной и натуральной форме) материальных и духовных благ отражает другой показатель - минимальный потребительский бюджет - баланс доходов и расходов, что позволяет наиболее обоснованно определять стоимость жизни групп населения с минимальными доходами.

Прожиточный минимум и бюджет прожиточного минимума как инструменты социальной политики призваны служить:

- базой адресной социальной политики;
- целевыми ориентирами при регулировании доходов и потребления малообеспеченных групп населения;

- базой для оценки материальных и финансовых ресурсов, необходимых для реализации текущих и перспективных социальных программ, оказания целевой натуральной помощи малообеспеченным слоям населения;
- обоснованием размеров минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости.

Расчеты прожиточного минимума и бюджета прожиточного минимума по отраслям и профессиональными группами призваны служить основой для разработки параметров уровня доходов, необходимых для воспроизводства рабочей силы, при заключении коллективных договоров, отраслевых и территориальных тарифных соглашений.

В подходах к формированию прожиточного минимума в международной и отечественной практике используются различные методы:

- статистический (прожиточный минимум устанавливается исходя из уровня доходов 10-20% наиболее бедных категорий населения);
- нормативный (на основе расчета научно-обоснованных нормативов потребления, обеспечивающих нормальное воспроизводство рабочей силы и Духовное развитие человека, причем по нормативам определяются потребности, как в продовольственных, так и в непродовольственных товарах и услугах);
- комбинированный, или нормативно-статистический (питание определяется по нормативам, а остальные расходы - за их частями в общих потребительских расходах);
- субъективный (на основе социологических опросов населения о величине необходимого минимального дохода);
- ресурсный (ориентирован на реальные экономические возможности обеспечения прожиточного минимума).

Продовольственный набор прожиточного минимума, разработанный специалистами Института питания Украины. Он базируется на принятых в мировой практике законах о минимальных нормах достаточного питания и учитывает традиционно сложившиеся в Украину особенности потребления продуктов. Набор прошел экспертизу во Всемирной организации здравоохранения и получил положительную оценку.

В основу расчетов набора продуктов положены:

- нормы физиологических потребностей в пищевых веществах и энергии для различных групп населения и рекомендации Всемирной организации здравоохранения о необходимости человека в энергии и белке;
- сведения о химическом составе и энергетической ценности, о съедобную часть пищевых продуктов и потери пищевых веществ в процессе кулинарной обработки и приготовления продуктов;
- данные о усвояемости белка и содержании в нем незаменимых аминокислот.

Формирование продовольственной корзины прожиточного минимума для различных групп населения осуществлялось на основе таких методических требований:

- полное удовлетворение потребности в основных пищевых веществах и энергии для всех социально-демографических групп населения;
- возможность разнообразить рацион при минимальной стоимости корзины;
- приближение состава корзины к традиционно потребляемому населением Украины набору продуктов питания.

Следует иметь в виду, что величина прожиточного минимума в системе анализа уровня жизни трудящихся и членов их семей выступает как черта бедности населения.

Минимальные социальные стандарты уровня жизни населения

Кроме прожиточного минимума среди минимальных стандартов уровня жизни населения, обеспечивающие необходимую степень удовлетворения основных потребностей человека, экономическая наука называет, определенные в законодательном порядке нормативы обеспеченности жильем, здравоохранения, образования, культуры, условий и охраны труда, занятости, состояния окружающей среды.

Как минимально допустимый норматив обеспеченности жильем на период преодоления экономического спада в Украине принята так называемая жилищно-санитарная норма, на которую в дореформенный период ориентировалась государство при предоставлении населению жилья, общественного жилищном фонде, при оплате излишков жилой площади и т.д.

В области здравоохранения для оценки минимально допустимого уровня удовлетворения потребностей в медицинской помощи и медицинском обслуживании населения используются показатели обеспеченности врачами, больничными койками, поликлиниками и амбулаторными учреждениями.

В области *образования* Конституция Украины гарантирует общедоступность, бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных общеобразовательных учреждениях. При этом определена обязательность основного общего образования. Каждый гражданин имеет право на конкурсной основе бесплатно получить высшее или среднее профессиональное образование в государственном образовательном учреждении или на предприятии. Утверждены государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования.

Аналогичные подходы относительно социальных нормативов в области *культуры*. Здесь роль стандартов призваны сыграть нормы развития сети массовых библиотек, кинотеатров, домов в городах и сельской местности и т.

В сфере *условий охраны труда и состояния окружающей среды* как государственные стандарты служат определенные законодательством показатели предельно допустимой концентрации (ПДК) содержания химических и других веществ, содержащихся в воде, воздухе и на рабочих местах производственных предприятий. Отрицательно влияющих на трудоспособность граждан. Используются также нормы перемещения грузов,

их подъема на определенную высоту и другие нормы предельно допустимого веса и вредности производственной среды.

Законодательство об улучшении условий труда и производственной среды предусматривает проведение профилактических мероприятий для того, чтобы труд стал более гуманной.

В современных условиях важное значение приобретает установление гарантий (нормативов) занятости населения, поскольку положение работников на рынке труда не всегда устойчиво.

Социальные трансферты как элементы формирования уровня жизни и доходов

Существенную роль в формировании доходов и определенного уровня жизни играет система обеспечения государством нетрудоспособных граждан - социальное обеспечение. Основными его направлениями являются: установление пенсий, пособий, социальное обслуживание престарелых, инвалидов, детей и приравненных к ним национальным законодательством в качестве обязательных для всех участников отношений и всех уровней их реализации.

Наибольшая часть социального обслуживания в Украине - пенсионное обеспечение по возрасту, инвалидности, по случаю потери кормильца, сложившееся в едином социальном пространстве, включающем единый порядок начисления и пересмотра пенсий, аккумулирование страховых средств и их выплат в внебюджетном Пенсионном фонде. Действующие в Украине условия пенсионного обеспечения определены и закреплены в «Государственном законе о пенсиях».

В системе социального обеспечения существенное место занимают социальные льготы, предоставленные различным категориям граждан в соответствии с действующим законодательством. Так, инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий на территории других государств предоставлено право на получение разовых льготных кредитов банковских учреждений, приобретение (строительство) квартир, жилых домов, садовых домиков, благоустройство садовых участков, первоочередное получение местных строительных материалов для жилищного строительства, отпуск древесины на корню для строительства жилых домов на условиях, определяемых органами местного самоуправления.

Система льгот установлена украинским законодательством для инвалидов с детства и инвалидов-детей в возрасте до 16-ти лет: бесплатное обеспечение вело - и кресло - колясками; бесплатное изготовление и ремонт протезов; бесплатное получение лекарств по рецептам врачей; социальная пенсия (минимальный размер пенсии по старости + 100% указанного размера) 50%-ная скидка стоимости проезда на железнодорожном, водном, воздушном и междугородном автомобильном транспорте в осенне-зимний период (с 1 октября по 15 мая). Инвалидам с детства предоставляются льготы по подоходному налогу с физических лиц.

Дети из многодетных семей обеспечиваются бесплатной школьной формой либо комплектом детской одежды, заменяющим ее для посещений школьных занятий, а также спортивной формой на весь период обучения. Им предоставлено право бесплатного посещения музеев, парков культуры и отдыха, выставок.

Меры по социальной защите лиц, потерявших работу, призванные обеспечивать минимально необходимые условия для существования, сводятся к выплате пособия по безработице не ниже 100% минимального размера оплаты труда (при наличии у безработного гражданина нетрудоспособных иждивенцев размер пособия увеличивается на 10% на каждого иждивенца, но максимальный ее размер не может превышать величины среднего заработка по последнему месту работы).

Принципы формирования доходов в рыночной экономике

Во всем цивилизованном мире основой распределения общественного богатства считается *принцип распределения по труду*. Выбор той или иной базы распределения определяется содержанием и условиями конкретного трудового процесса.

В рыночной экономике принцип распределения по труду реализуется исходя из предельной производительности конкретного работника на конкретном рабочем месте, т.е. доход работника при прочих равных условиях увеличивается в соответствии с ростом дохода предприятия от данного вида труда.

Предельная производительность работника зависит от спроса и предложения на соответствующем рынке труда. При рационально организованной экономике цена высококвалифицированного творческого труда значительно выше, чем малоквалифицированного. Таким образом, в нормально функционирующей рыночной экономике принцип распределения по труду модифицируется в принцип распределения по предельной производительностью труда.

В условиях рыночной экономики наряду с доходами от труда существенную роль играют доходы от собственности. Проблема относительной значимости по труду и по собственности обсуждается в экономической литературе не одну сотню лет.

Структура личных доходов существенно изменилась в течение XX в. В развитых и постсоциалистических странах существенную роль стали играть пенсии, пособия по безработице и в случае заболевания, стипендии и другие выплаты из государственных фондов.

В теоретическом аспекте возможно обсуждение принципа распределения по способностям. Однако практически этот принцип может быть реализован только через распределение по труду. Способности существенно влияют на результат труда, а значит, и на соответствующую долю общественного богатства. Это обстоятельство следует учитывать в системах оплаты труда.

Для нашей страны существенное значение имеет распределение по должности. Известно много фактов, которые заставляют усомниться в

наличии достаточной положительной корреляции между занимаемой должностью и реальным вкладом в общественное богатство. Более того, здесь корреляция часто оказывается отрицательной. Это делает весьма актуальной проблему такого распределения доходов, при котором их уровень зависел бы не от должности, а от экономического и социального эффекта деятельности конкретного лица, занимающего данную должность.

Рассмотренные выше принципы распределения ориентированы преимущественно на экономический аспект проблемы.

2. Заработная плата в экономической системе

Термином «заработная плата» в Законе Украины «Об оплате труда» отражается вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежной форме, по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган (далее - работодатель) выплачивает работнику за выполненную работу.

При заключении трудового договора в устной форме условия оплаты оговариваются между работодателем и принятым на работу. Особой формой трудового договора является контракт, есть письменное соглашение, в котором определяются срок его действия, права, обязанности и ответственность сторон (в том числе материальная), условия материального обеспечения и организации труда работника, условия расторжения контракта. В контракте условия оплаты труда фиксируются в письменной форме.

Следует отметить, что в реальной практике заработная плата - это не только выплаты за выполненную работу. В состав заработной платы, согласно статье 2 упомянутого Закона, включаются выплаты за выполненную работу, а также гарантийные и компенсационные выплаты за неотработанное время (например, за время простоя не по вине работника, за время выполнения государственных обязательств, оплата ежегодных отпусков и т.д.). Кроме того, сроки выполнения работником отдельных задач могут не совпадать со сроками выплаты заработной платы, работник может получить аванс или оплату за отработанное время.

При сборе данных о заработной плате использовать три основных понятия: «зарботок», «ставка заработной платы и натуральная оплата».

Зарботок - это вознаграждение, которое выдается работнику деньгами или натурой, как правило, через регулярные промежутки за отработанное время или за выполненную работу, а также за неотработанное время (например, ежегодный отпуск). В зарботок не включаются суммы, которые отчисляются работодателями за своих работников в фонды социального страхования и пенсионного обеспечения, а также помощи, получаемые наемными работниками из этих фондов. Не включаются в зарботок и помощи, издаваемые при увольнении и окончании срока службы. В сумму заработка рекомендуется включать прямую заработную плату и прямое содержание, оплату неотработанного времени, премии и пособия.

Прямая заработная плата и прямое содержание за отработанное время и выполненную работу включают: выплаты ставок и поощрительных премий

работникам с повременной оплатой труда; заработную плату работникам со сдельной оплатой труда (за исключением доплат за сверхурочные работы) доплаты за сверхурочные работы, сменную работу, работу в ночное время и в праздничные дни; комиссионные выплаты персоналу, занятому в торговле, и другому персоналу. К прямой заработной плате и прямого содержания относятся также доплаты за выслугу лет и специальную квалификацию, компенсационные доплаты с учетом географической зоны, доплаты за повышенную ответственность, за грязную, тяжелую или опасную работу, доплаты в пределах гарантированной заработной платы помощи в связи с ростом стоимости жизни и другие регулярные помощи.

Оплата неотработанного времени включает суммы, выплачиваемые за ежегодный отпуск и другие виды отпусков, предоставляемых работодателем.

Ставка заработной платы - это ставка, соотнесена с периодом времени, который обычно используется при определении размера заработной платы (например, со временем, днем, неделей, месяцем или любым другим периодом). В нашем понимании ставку заработной платы соотносят с почасовой тарифной ставке почасового работника или месячным окладом. Однако ставка заработной платы, кроме того, включает доплаты в связи с ростом стоимости жизни и другие, регулярно сделаны выплаты (за исключением доплат за сверхурочные работы; премий, пособий и других натуральных денежных выплат).

Натуральную оплату в статистике заработков рекомендуется измерять на основе стоимости, которую она реально составляет для наемного работника.

Статистические данные о заработках должны отражать различие между денежными и натуральными выплатами.

В статистике стоимости рабочей силы натуральную оплату труда рекомендуется оценивать на основе затрат, которые несет работодатель.

Структура заработной платы в соответствии со статьей Закона Украины «Об оплате труда» состоит из основной и дополнительной заработной платы и других поощрительных и компенсационных выплат.

Сущность заработной платы следует рассматривать в социально-правовом (нормативном) и экономическом аспектах.

В социально-правовом аспекте сущность заработной платы характеризуется той ролью, которую она должна выполнять в реализации социальных прав человека и прежде всего, ее правом на труд.

Уровень заработной платы в масштабе национальной экономики зависит от таких макроэкономических показателей:

- объема произведенной отраслями продукции;
- соотношение между промежуточным потреблением произведенной продукции отраслями и добавленной к ней стоимости или валовым внутренним продуктом (ВВП).
- распределения ВВП на оплату труда, косвенные налоги, субсидии и валовая прибыль;
- численности населения и его активной части, занятой в экономике.

Сущность и содержание понятий стоимости и цены рабочей силы

Организация заработной платы - один из важнейших аспектов теории и практики общественного воспроизводства в целом и воспроизводства рабочей силы в частности.

Рассматривая категории стоимости и цены рабочей силы и их особенности, не следует забывать о различиях между стоимостью и ценой рабочей силы, с одной стороны и заработной платы - с другой. Стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных средств, поэтому она изменяется вместе со стоимостью этих средств, т.е. с изменением количества рабочего времени, необходимого для их производства. Эти процессы обуславливают механизм формирования ежедневно воспроизводимой рабочей силы, позволяющей произвести количество товаров, необходимых для ежедневного потребления работнику и его семье.

Стоимость рабочей силы влияют физический и исторический (общественный) факторы. Нижняя ее граница определяется физическими потребностями наемного работника стоимостью жизненных средств, совершенно необходимых для поддержания его работоспособности, удовольствием минимальных физиологических потребностей его и иждивенцев.

Сегодня нелишнее вспомнить и положение о том, что цена рабочей силы - это цена воспроизводства способности к труду, а не цена самого труда, не заработная плата. Различия между этими категориями весьма существенное. Цена рабочей силы - категория, характеризующая личные потребления работника и его семьи. Заработная плата - категория связана с производительным потреблением рабочей силы собственником средств производства. Цена рабочей силы должна реализовываться в заработной плате.

Основные функции заработной платы

Функции, элементы и принципы организации заработной платы

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

Таблица 1 - Основные функции заработной платы

<i>1. Воспроизводительная функция.</i>	1. Она заключается в обеспечении работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений. В ней реализуется экономический закон возвышения потребностей. Эта функция тесно связана с особенностями государственного регулирования заработной платы, установлением на законодательном уровне такого минимального ее размера, который обеспечивал бы от создания рабочей силы.
<i>2. Стимулирующая функция.</i>	Ее суть состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной

	деятельности предприятия, причем указанная зависимость должна заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда.
3. Измерительно-распределительная функция.	Эта функция предназначена для отображения степени живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Через заработную плату определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудового вклада.
4. Ресурсно-разместительная функция.	Значение этой функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее заключается в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиями. В условиях, когда государственное регулирование в сфере размещения трудовых ресурсов сводится к минимуму, а формирование эффективно функционирующего рынка труда возможно лишь при наличии свободы у каждого наемного работника в выборе места применения своего труда, стремление к повышению жизненного уровня обуславливает его перемещение с целью нахождения работы, удовлетворяющей его потребности.
5. Функция формирования платежеспособного спроса населения.	Назначение этой функции увязки платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных средствами покупателей, и производства потребительских товаров. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воздействием двух основных факторов - потребностей и доходов общества, то помощью заработной платы в условиях рынка устанавливаются необходимые пропорции между товарным предложением и спросом.

Для реализации вышеназванных функций необходимо соблюдение таких важнейших принципов (табл. .2):

Таблица 2 - Важнейшие принципы для осуществления функций организации заработной платы

1	2
1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда	Этот принцип связан с действием объективного экономического закона повышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг. Но такая возможность должна быть увязана с результатами производственной деятельности, с эффективностью труда. Отсутствие такой увязки может привести, с одной стороны, к выплате не заработанных денег, а следовательно, к инфляции, обеспечению полученной номинальной заработной платы и к снижению реальной заработной платы, а с другой - к выплате заниженной, не соответствующей эффективности трудового вклада, номинальной заработной платы. В результате будет отсутствовать возможность удовлетворения растущих потребностей работников и заработной платы.
2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней	Суть этого принципа - максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Соблюдение его обуславливает непрерывность процесса накопления, расширенного производства и является неперенным условием развития и процветания предприятия. Нарушение данного принципа ведет к выплате необеспеченных

заработной платы (или темпов роста объемов выпуска продукции над темпами роста фонда потребления)	товарами денег, к инфляции, развитию застойных явлений в экономике страны. В условиях конкретного предприятия - это постепенное замедление процесса обновления средств производства, отсутствие ориентации на разработку и приобретение наиболее перспективных из них и как результат - падение спроса на менее качественную по сравнению с конкурирующими фирмами продукцию.
3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности	Данный принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в квалификации своего труда, обеспечении высокого качества продукции. При этом должны быть учтены различия в количестве материальных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы, в разных условиях работы, географических и климатических условиях жизни.
4. Равная оплата за равный труд	В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности и т. д., соблюдение принципа справедливости в распределении внутри предприятия или фирмы, предполагает адекватную оценку одинакового труда через его оплату.
5. Государственное регулирование оплаты труда	(данный принцип будет рассмотрен ниже).
6. Учет влияния рынка труда	На рынке труда представлен широкий диапазон заработной платы в государственных и частных компаниях, так и в неорганизованном секторе, где рабочая сила не охвачена профсоюзами и плата за труд полностью определяется администрацией. Рынок труда - это сфера, где в конечном итоге формируется оценка различных видов труда. Заработная плата каждого конкретного работника тесно связана с его положением на рынке труда, кроме того, ситуация на этом рынке определяет возможность занятости.
7. Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда	Обеспечивает широкую информированность о сущности систем оплаты труда. Стимул становится в том случае, когда у работника есть о нем понятная и подробная информация. Исполнители должны четко представлять, в каком случае размер заработной платы, т.е. уровень их материального благосостояния, повысится.

Наиболее целесообразно классифицировать принципы организации заработной платы в соответствии с функциями, на реализацию которых они

направлены. Каждый принцип связан не с одной, а с совокупностью функций. Однако можно выделить главную функцию, на выполнение которой в первую очередь и направлен конкретный принцип. Связь принципов с функциями заработной платы схематично представлен на рис. 2.

На динамику заработной платы и в определенной степени на ее дифференциацию существенное влияние оказывает величина государственного минимума заработной платы, которая должна устанавливаться в результате переговорного процесса между представительными органами работодателей (включая государство) и наемных работников (прежде профсоюзами) и находить отражение в генеральных, отраслевых и территориальных тарифных соглашениях.

При этом государственный минимум заработной платы необходимо повышать таким образом, чтобы все большей степени учитывать динамику цен на товары и услуги, включаемые в минимальный потребительский бюджет.

Причины различий в заработной плате *Реальная и номинальная заработная плата*

Снижение реальной заработной платы в результате повышения цен на продукты питания, увеличение квартирной платы, тарифов за пользование общественным транспортом и другими видами услуг, а также повышение налогообложения доходов трудящихся издавна является методом дополнительной эксплуатации наемных работников, осуществляемой не в процессе производства, а в сфере обращения при перераспределении национального дохода.

Межотраслевые и территориальные различия в заработной плате в мировой экономической системе

На межотраслевые соотношения в заработной плате объективно влияют различия в структуре рабочей силы. Вместе с тем различия в уровнях оплаты отражают также конъюнктуру спроса и предложения, уровень безработицы, а также степень организованности и сплоченности работников отрасли (вспомним угольщиков, авиационных диспетчеров). К числу коренных причин, обуславливающих межотраслевые отношения, несомненно, следует отнести различия в стоимости рабочей силы, особенно квалифицированных рабочих профессий, которые преобладают в отрасли, в частности, разный уровень расходов на общую и особенно профессиональную подготовку, а также степень сложности, тяжести и условий труда в тех производствах, которые наиболее характерны для отрасли, места, занимаемого той или иной отраслью в экономике страны, спроса на продукцию отрасли (депрессивной или процветающей в данных условиях).

В основе дифференциации заработной платы должны лежать экономические, природно-географические и исторически сложившиеся факторы, обуславливающие различия в уровнях стоимости и цены рабочей силы. Прежде всего, это различия в наборе продуктов и услуг, составляющих

материальный субстрат стоимости рабочей силы, а также в уровне цен на товары и тарифов на услуги. Существенное влияние на дифференциацию заработной платы оказывают также порайонная отраслевая структура экономики, уровень безработицы, исторически сложившаяся разница в уровнях оплаты по регионам.

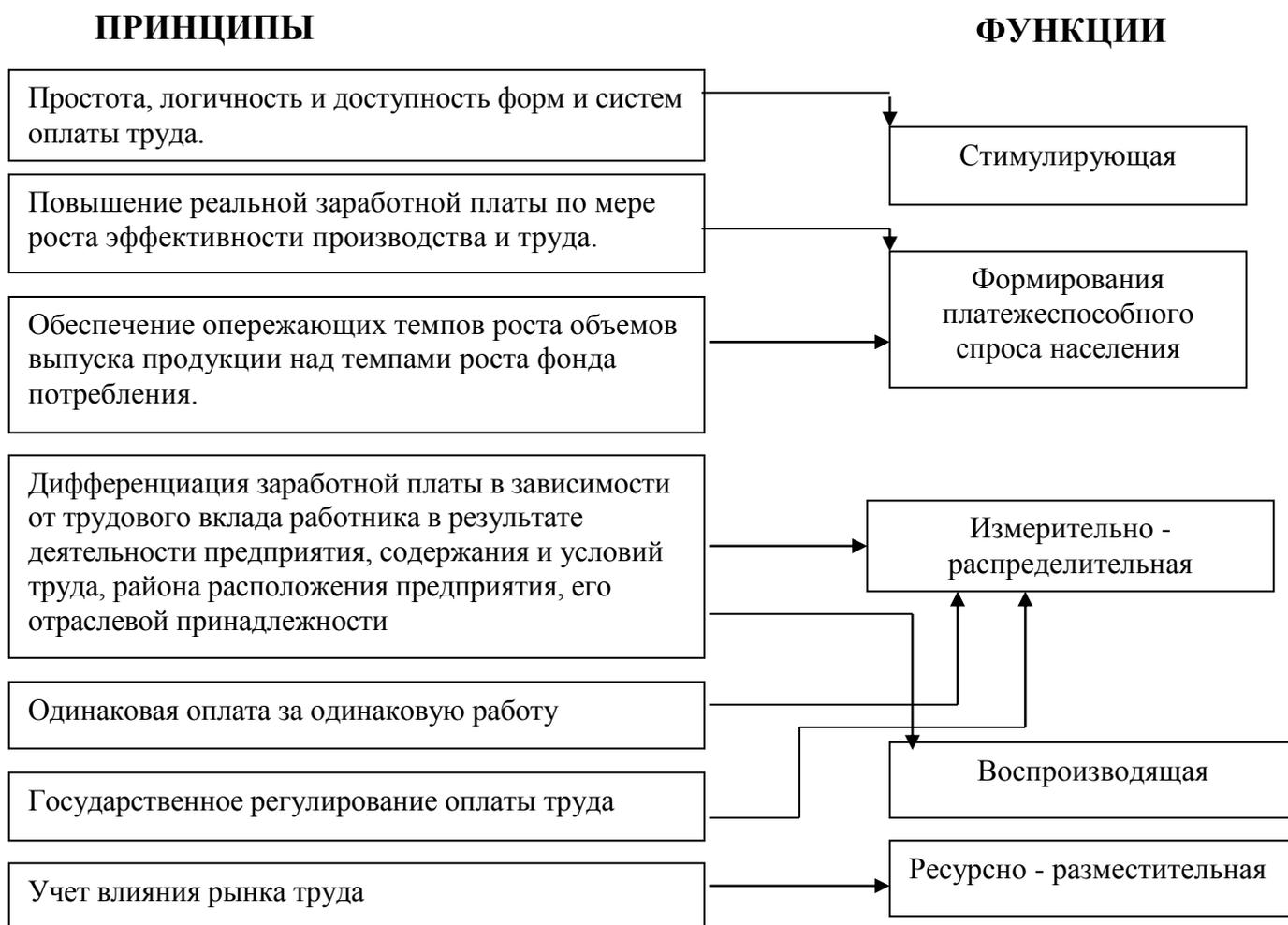


Рисунок 2 – Связь принципов организации и функций заработной

Причины различий в заработной плате заключаются в том, что (рис. 3):

- работники неоднородны, они отличаются друг от друга знаниями, навыками, опытом, имеют разный объем человеческого капитала и соответственно различную производительность;
- рабочие места неоднородны, они отличаются друг от друга «незарплатными» характеристиками (условиями, месторасположением, видами социальных помог и льгот, статусом и т. д.);
- условия совершенной конкуренции не выполняются (существуют ограничения на мобильность рабочей силы, информация несовершенна, и ее получение связано с затратами, возникают эффекты дискриминации на рынке труда).

Необходимость и формы государственного регулирования заработной платы в экономической системе

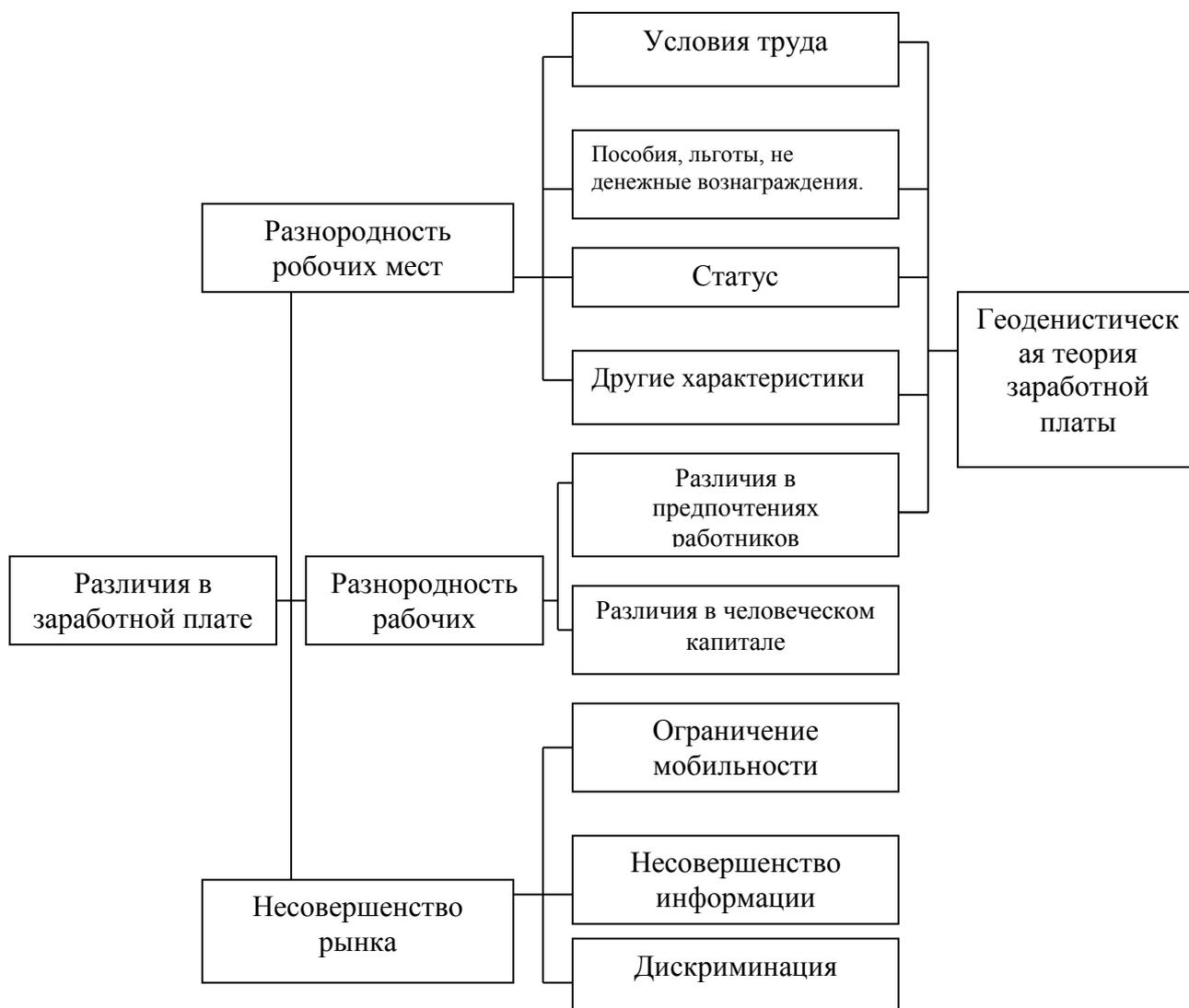


Рисунок 3 – Причины различия в заработной плате

На рисунке 4 - 6 приведены особенности организации оплаты труда по различным системам оплаты.



Рисунок 4 – Системы сдельной оплаты труда



Рисунок 5 – Организация оплаты труда



Рисунок 6 – Содержание премиальных систем

Названная общеэкономическая закономерность не может и не должна отдаваться забвению при осуществлении государственной политики в сфере оплаты труда и формирования доходов.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о том, что нередко высказываемая в нас мысль об отсутствии регулирования оплаты труда в условиях рынка абсолютно неверна. Государственные органы участвуют в регулировании оплаты по четырем основным направлениям;

- установление гарантированного минимума заработной платы (США, Франция, Испания и др.)

- налоговая политика (относительно доходов и заработной платы);

- индексация доходов или компенсации их падения при росте цен;

- прямое регулирование заработной платы в государственном секторе экономики (однако, оно носит ограниченный характер, поскольку большинство государственных предприятий функционируют на принципах полной хозяйственной самостоятельности и окупаемости).

Регулирование заработной платы в частном секторе экономики осуществляется главным образом на основе социального партнерства, предполагает заключение региональных тарифных соглашений и коллективных договоров.

Тема 2.5
АНАЛИЗ, ОТЧЕТНОСТЬ И АУДИТ В СФЕРЕ ТРУДА

1. Система трудовых показателей и взаимосвязь их элементов.

Трудовые показатели, является объектом анализа, приведены в таблице 1.

Таблица 1-Основные трудовые показатели предприятия

№ п/п	Наименование показателей	единица измерения	периоды		
			предыдущий год	План	фактически
1	2	3	4	5	6
1	Численность промышленно - производственного персонала, в том числе: рабочих руководителей, специалистов и служащих другого персонала	лиц лиц			
2	Объем производства продукции	тыс. грн.			
3	То же	тыс. нормо- часов			
4	Выработка на одного работающего ППП	грн.			
5	То же на рабочего ППП	грн.			
6	Фонд заработной платы (оплаты труда), в том числе: рабочих руководителей, специалистов и служащих другого персонала	тыс. грн. тыс. грн. тыс. грн.			
7	Средняя заработная плата одного работающего ППП, в том числе: рабочих руководителей, специалистов и служащих другого персонала	грн. грн. грн.			
8	непромышленная группа Общая численность, в том числе: жилищно-коммунальное хозяйство капитальный ремонт зданий и сооружений детские сады другие организации	лиц лиц лиц лиц			
9	Фонд заработной платы неучетного состава	тыс. грн.			

Продолжение таблицы 13.1

1	2	3	4	5	6
10	Фонд зарплаты непромышленного персонала, В том числе: жилищно-коммунальное хозяйство капитальный ремонт зданий и сооружений детские сады другие организации	тыс. грн. тыс. грн. тыс. грн. тыс. грн.			

Анализ производительности труда

К основным задачам анализа производительности труда относятся:

- установление причин отклонения фактических показателей производительности труда от плановых и базовых;
- определение степени влияния каждого фактора, вызвавшего те или иные отклонения, на увеличение (снижение) прибыли;
- определение фактической эффективности выполненных организационных и технических мероприятий;
- выявление неиспользованных возможностей, сокращения численности работников и затрат труда;
- оценка состояния производительности труда в целом по предприятию и по его подразделениям;
- разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных резервов и определения их экономической эффективности;
- выбор оптимального задачи по росту производительности труда на плановый период.

При проведении анализа ставится задача определить степень выполнения плана по росту производительности труда, динамики этого показателя, в какой мере производительности труда обеспечивает прирост объема производства, факторы способствовали перевыполнению или невыполнению плана по росту производительности труда.

Информационной базой для анализа служат данные годового и периодического отчетов по труду (статистическая отчетность, бухгалтерская отчетность, данные отдела кадров, акты ревизий и проверок).

Методика анализа заключается в исследовании в динамике результатов работы предприятия. Производится мониторинг производительности труда, выясняются причины увеличения (или уменьшения) производительности труда, за счет чего конкретно произошло увеличение выпуска продукции, влияние структуры кадров на рост производительности труда, определяется расчет выработки на одного работающего при плановой численности вспомогательных рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Анализ роста производительности труда по факторам

Дальнейшее углубление анализа идет в направлении изучения роста производительности труда по факторам, их влияние на рост производительности труда оценивается в относительной экономии рабочей силы.

Анализ выполняется следующим образом: сначала определяют общую относительную экономию рабочей силы, соответствующую достигнутому росту производительности труда за отчетный период, затем - полученную экономию в численности рабочей силы по каждому фактору и резерву.

Анализ использования рабочего времени. При анализе использования рабочего времени сравнивают плановые и фактические данные об отработанном времени, выявляют причины отклонений фактических данных от данных планового и базисного (предыдущего) года, изучают динамику потерь рабочего времени. Для более глубокого изучения используют материалы фотосъемок рабочего дня. Анализируются потери рабочего времени из-за заболеваемости и их влияние на рост производительности труда, непроизводительные затраты труда, связанные с браком и отклонениями от нормальных условий работы.

Анализ структуры производственной программы предприятия

Для определения влияния структуры производственной программы на рост производительности труда выпуск изделий в плановом и отчетном периодах оценивают в тех же нормах труда, а также в денежном выражении. Как нормы трудоемкости обычно принимают нормативную трудоемкость, за период, предшествовавший плановому.

Анализ заработной платы

Целью анализа заработной платы на предприятиях является выяснение степени экономической целесообразности ее расходования, чтобы не допустить снижения темпов расширенного воспроизводства, нарушение пропорций между денежным обращением, товарными фондами и платежеспособным спросом и т.д.. Средством управления заработной платой является нормативный метод, который предусматривает установление предельного размера на единицу продукции в денежном измерении. Этим достигается установление твердой зависимости между увеличенным выпуском продукции и суммой средств, формируемых на оплату труда.

Анализ использования фонда заработной платы обычно начинают с определения или экономии перерасхода фонда заработной платы по промышленно-производственному персоналу и категориям работающих.

Важным этапом анализа трудовых показателей является анализ средней заработной платы.

Уровень зарплаты зависит от многих факторов и, прежде всего, от роста производительности труда. Средняя зарплата вырастет в результате повышения квалификации рабочих, лучшего использования рабочего времени, оборудования, сокращение брака и т.п.. На уровень средней

зарплаты влияет также изменение структуры кадров, условий труда, качество норм и т.д.. Для выявления причин повышения заработной платы целесообразно применять метод поэлементного анализа. Его сущность заключается в разложении средней заработной платы по составляющим ее основным элементам (тариф, подрядный приработок, премии, доплаты), по которым определяют отклонения показателей от достигнутых в предыдущем году и устанавливают причины их возникновения.

В процессе анализа важно изучить, какой процент роста заработной платы намечается по плану и накопленный фактически за каждый процент повышения производительности труда.

2. Отчетность и аудит в сфере труда

Основная цель анализа отчетности и выполнения аудиторской проверки предприятия - это выявление нарушений в:

- применении законодательства государства;
- расходовании средств на заработную плату;
- организации труда;
- движения кадров на предприятии (увольнения и прием);
- соблюдения правил охраны и безопасности труда на предприятии;
- условий труда;
- организации рабочих мест;
- выполнения плана по трудовым показателям предприятия.

Сущность и цель аудита в трудовой сфере

Аудит в трудовой сфере - это периодически проводимой система мероприятий по сбору информации, ее анализа и оценки на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулирования социально-трудовых отношений.

Объектом аудита в трудовой сфере является трудовой коллектив, персонал предприятия, его деятельность. С целью аудита персонал предприятия и его деятельность представляются в виде системы показателей, позволяющих охарактеризовать:

- результативность, эффективность функционирования трудового потенциала;
- эффективность организации социально-трудовых отношений;
- эффективность систем мотивации и оплаты труда;
- рациональность методов оценки труда;
- эффективность организации рабочих мест, распределения работ;
- эффективность использования рабочего времени и т. д.

При этом оценка эффективности деятельности трудовых ресурсов может рассматриваться как главная, глобальная цель аудита. Оценки же эффективности трудовых отношений, мотивации и оплаты труда могут выступать этапными, промежуточными, сопутствующими целями.

Аудит позволяет убедиться во взаимном соответствии деятельности предприятия по управлению персоналом и стратегии его развития, а также

взаимном соответствии регламентации социально-трудовых отношений и законов, правил, инструкций и методик, определяющих эту деятельность. По результатам аудиторской проверки могут быть определены направления для установления или изменения совершенствование стандартов. Проверка способствует кадровым перестановкам, которые улучшают качественный состав трудовых ресурсов, продвижению более перспективных сотрудников и развитию их творческой активности. Что касается работы непосредственно с кадровыми службами предприятия, то аудит позволяет повысить роль кадровых служб, приблизить их деятельность с целями и задачами предприятия, заострить их внимание на важнейших вопросах.

Многогранность и объемность (разнообразие) целей аудита в сфере труда и социально-трудовых отношений фирмы позволяет относиться к этой процедуре как к сложному явлению, что заслуживает самостоятельного изучения.

Аудит в трудовой сфере может быть рассмотрен в трех основных аспектах:

- 1) организационно-технологическом,
- 2) социально-психологическом,
- 3) экономическом.

В организационно-технологическом аспекте аудит - это проверка документации и анализ показателей, свидетельствующих о легитимности и эффективность деятельности предприятия. В отечественной экономике труда анализ трудовых показателей на предприятиях всегда рассматривался как неотъемлемая часть организации труда и трудовых отношений. В этой сфере был накоплен определенный конструктивный опыт, который может и должен быть эффективно использован. В западной практике аудит в трудовой сфере обычно включает анализ данных, относящихся к программам развития трудовых ресурсов, в том числе показателей текучести кадров, жалоб, прогулов, невыходов на работу, производственного травматизма, отношение персонала к работе и степени удовлетворенности трудом.

В социально - психологическом аспекте аудит в трудовой сфере - это оценка социально-трудовых отношений на предприятии, включающая наряду с изучением документации проведение самостоятельных опросов, анкетирования, индивидуальных и коллективных бесед, интервью с работниками разных уровней и категорий. Таким образом оказывается оценка работниками социально-трудовых отношений на предприятиях, основные факторы трудовой мотивации и резервы совершенствования деятельности фирмы с субъективных позиций.

Экономический аспект аудита в трудовой сфере - это определение:

1) конкурентоспособности предприятия в трудовой сфере, оценивается путем сравнения экономических и социальных показателей деятельности предприятия с законодательно установленными нормами и нормативами или со средними и лучшими в отрасли показателями на аналогичных предприятиях;

2) эффективности функционирования служб управления персоналом, выявления их роли в повышении конкурентоспособности предприятия;

3) экономической эффективности самого аудита, сравнение затрат на проведение аудиторской проверки с ее результатами.

Подобно финансовым проверкам аудит в трудовой сфере должен проводиться периодически, чтобы убедиться в выполнении поставленных задач. Анализ и оценка какого-то одного показателя или явления в отрыве от других не дают желаемого результата, - необходим комплексный анализ, предполагающий изучение уровня и динамики любого отдельного показателя в тесной взаимосвязи с изменениями уровня и динамики всех остальных.

Осуществление проверки допускает разделение работы на несколько этапов: подготовительный, включающий разработку подходов к проведению проверки: этап сбора информации; этап анализа и обработки информации; этап оценки эффективности аудиторской проверки. Основное содержание этих этапов мы и предлагаем рассмотреть далее.

Подготовительный этап аудиторской проверки

Аудит - это форма научно-практического исследования, поэтому важно, что бы его результаты были основаны на *объективных, сравнительных и достоверных данных*. При проверках допускается использование любых видов документации по труду и трудовым отношениям. Дополнительно к анализу документации проводятся *опросы менеджеров*, управляющих персоналом, работников отделов кадров и службы управления персоналом в целом, выборочного числа лиц руководящего персонала и подчиненных.

Одной из важнейших задач аудита в трудовой сфере является, как отмечалось выше, определение эффективности осуществления программы управления и развитие трудовых ресурсов (подразумевается, что такая программа существует на каждом предприятии). Поэтому перед началом проверки цели и задачи программы должны быть четко определены, а если необходимо, уточнены. Это особенно важно, если в проверке участвуют внешние ревизоры. Эта проверка должна включать минимум три целевые функции:

- оценку взаимосвязи и непротиворечивости общегосударственных законов, отраслевых инструкций и внутрифирменных правил и установок;
- оценку соответствия программы организационным целям предприятия, ее обоснованности и напряженности;
- оценку ходу выполнения программы.

Кроме этого, необходимо тщательно проверить правила и методики, чтобы определить, насколько они соответствуют поставленным задачам.

Наиболее эффективным можно считать привлечение к проведению аудита внешних проверяющих, имеющих опыт как в организации труда и управлении трудовыми ресурсами на предприятии, так и в вопросах трудового права. Это целесообразно, поскольку организация труда тесно связана с трудовым законодательством, а оценка легитимности деятельности фирмы является одной из целей аудита.

Сбор информации

Рассмотрим более подробно основные источники информации, используемые при проведении аудита в трудовой сфере. Такими источниками являются: *законы и инструкции, трудовые показатели, анкетирование и интервью работников.*

Специфическая цель аудиторской проверки заключается в том, что она не только определяет, насколько соблюдаются в организации законы, правила и инструкции, но и одновременно в ходе индивидуальных и групповых бесед и встреч с сотрудниками, анализа материалов анкет и опросных листов которые дают возможность выявить устаревшие инструкции и требования, которые не были вовремя обновлены или отменены. Выход с законотворческой инициативой в вышестоящие органы и последующее устранение таких ограничений может само по себе стать источником роста производительности труда или по крайней мере облегчит и упростит работу менеджеров и персонала.

Рассматривая *анализ трудовых показателей предприятия* как элемент аудиторской проверки, следует осуществить научно обоснованную выборную из общего массива показателей наиболее репрезентативных с точки зрения влияния на эффективность и прибыльность предприятия. Анализ показателей может быть технически упрощен и содержательно обогащен, если изначально структурировать их по крупными блоками типа: рабочая сила, рабочее время, качество труда, производительность труда, заработная плата и т. д. Внутри каждого блока целесообразно акцентировать внимание на двух типах составляющих результативности работы - количественной (экстенсивной) и качественной (интенсивной).

Работа по проведению опросов состоит из нескольких определенных этапов, включающих планирование опроса, разработку вопросника, посредственное его использования, анализ данных и формулирование рекомендаций по совершенствованию организации труда, социально-трудовых отношений на предприятии, планирование и разработку мер по реализации рекомендаций.

Обработка и анализ информации

Одной из наиболее важных функций аудитора, как уже подчеркивалось, является *анализ полученной информации и ее оценка*. Обосновать оценку организации труда на данном предприятии можно:

- сравнив ее с организацией на аналогичных предприятиях, особенно процветающих;
- используя научно разработанные нормы и рекомендации, опубликованные в литературе по организации труда, социально-трудовым отношениям, со ссылками на среднеотраслевые нормы и показатели;
- применяя перекрестные данные и системный тип проверок и т. д.

Оценка показателей эффективности использования рабочего времени будет полной, если с известной степенью условности также разделить эти показатели на количественные (экстенсивные) и качественные

(интенсивные). Тогда, например, к экстенсивному можно отнести такие показатели, как потери фонда внутрисменных рабочего времени, потери фонда сменного рабочего времени, потери рабочего времени за счет обесценивания труда (брак, отклонения от нормальных условий технологии и т.д.). Здесь возможен расчет целого ряда широко применяемых в отечественной практике показателей и коэффициентов.

Анализ статистики потерь рабочего времени позволяет определить проблемные зоны - те отрасли, профессии или группы работников, в которых хранится высокий уровень невыходов на работу, потерь рабочего времени, или в которых он стремительно растет. Такая информация важна как для аудиторов при подведении итогов межотраслевых и межрегиональных сравнений и сопоставлений с эффективностью организации производства, так и для работников кадровых служб при прогнозировании надежности того или иного работника, исходя из принадлежности его к определенной социально-демографической, квалификационной, профессиональной группы.

Одна из задач аудитора - показать руководству организации серьезность экономических потерь от пропусков рабочего времени. Это можно сделать, если дать характеристику потерь в денежном выражении. В стоимость одной неоправданно утерянной часа рабочего времени включаются средняя часовая заработная плата, пенсии, пособия рабочим, расходы на содержание административного аппарата, накладные расходы.

Эффективность аудита в трудовой сфере

Эффективность аудита может выступать в чисто экономической форме, социально-экономической, социально-психологической или представлять собой их комплекс, что наиболее реалистично. При этом эффективность может быть прямой или косвенной, с четко определенными временными рамками или без них.

Анализ «стоимость - эффективность» - это анализ затрат на определенные функции в денежной форме по сравнению с денежными затратами, такими, как рост производства, сокращение простоев и т. д.

Аудит в трудовой сфере может быть использован и для кадровых перестановок в коллективе. Если организация хочет остаться конкурентоспособной, она должна периодически проводить перестановку кадров. Аудит в трудовой сфере помогает менеджеру выявить скрытые достоинства и недостатки работников, определить, насколько велико, по их мнению, различия между реальными, желаемыми или ожидаемыми условиями труда и его оплаты. Таким образом, проверка становится научно обоснованным стимулом кадровых изменений, она не только готовит почву для изменений, но может стать и инструментом перестановок. Проверка может быть использована как нейтральное средство кадровых преобразований в глазах управляющего персонала, персонала низшего звена, персонала, который не входит в состав управления персоналом предприятия.

Для влияния на эффективность предприятия важным элементом аудита в трудовой сфере является оценка деятельности служб управления трудом.

Итак, аудит в трудовой сфере как элемент выявления резервов повышения эффективности и прибыльности предприятия является одним из наиболее действенных факторов экономической политики предприятия, особенно наглядно просматривается в условиях перехода к рыночной системе. Чисто методически аудит включает в себя как микроэкономические, так и макроэкономические вопросы организации социально-трудовых отношений и охватывает практически все элементы этих отношений. Систематическое проведение аудиторских проверок позволяет правильно оценить состояние и развитие трудовых отношений на предприятии в динамике.

Тема 2.6
МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ
КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ И
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Специфика исследований проблем трудовой организации в условиях рынка.

Специфика исследований заключается в использовании специальных социологических и социально-психологических методов, которые взаимно дополняют друг друга и несут большое количество новой информации. Социологическое исследование включает пять взаимосвязанных этапов (рис. 1)

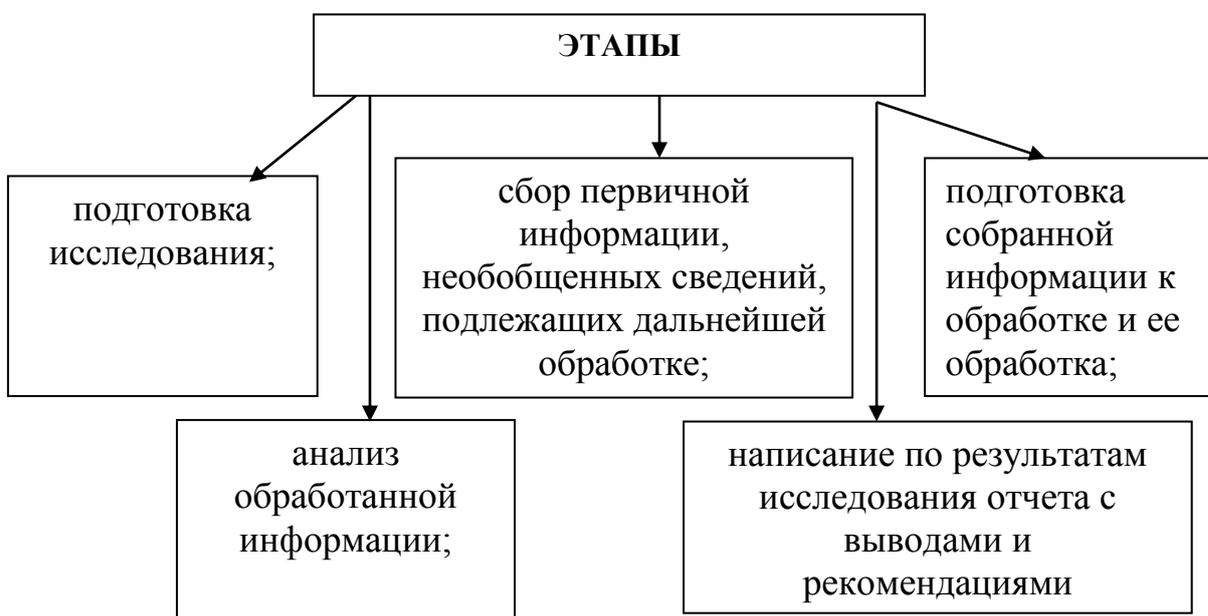


Рисунок 1 – Этапы социологического исследования

На *первом этапе* исследования составляется программа или проект исследования, устанавливается выборка (единица наблюдения), определяются методы сбора информации, проводится пробное (пилотажное) исследование. Программа исследования содержит общий контур исследования. В ней формулируются проблема, объект и предмет исследования, цели, задачи и гипотезы исследования, определяется его новизна, осуществляется операционализация понятий (когда теоретические характеристики и понятия каких-либо процессов и явлений переводятся на эмпирический уровень, могут быть измерены), разрабатывается рабочий план исследования с установлением сроков, исполнителей, материальной базы.

Для сбора информации используют: *анализ документов, опрос, эксперимент*. Вот лишь некоторые, проблемы, требующие исследования в условиях рыночной системы хозяйствования:

- проблемы, связанные с условием и содержанием труда;
- материальное положение работников и их социальная защита;
- перспективы развития трудовой организации в условиях разнообразия форм собственности, проблемы ее выживания;
- трудовое поведение, факторы и условия, на него влияющие;
- проблемы, связанные с удовлетворенностью трудом, его мотивацией;
- отношение к труду и трудовая адаптация;
- трудовой конфликт, причины, пути решения и т.д.

2. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда

Социология (от лат. Societas - общество и греч. Logos - слово, учение) - наука об обществе, рассматривающая его как систему социальных общностей, групп, устанавливающая закономерности их развития, процессов и отношений, происходящих внутри них, структуру и механизм социально-трудовых отношений, а также социальные процессы в сфере труда.

Социально-трудовые отношения - отношения между социальными группами (общностями) и отдельными индивидами в процессе трудовой деятельности. Взаимодействие - универсальное свойство общностей и явлений. Если она базируется на общности целей и интересов, то приобретает форму сотрудничества, при расхождении, противоречия в интересах превращается в конфликтные взаимоотношения, соперничество. Любая организация, предприятие состоит из людей. Они являются центральным фактором любой модели управления и, нередко, наиболее уязвимой ее звеном.

Социальные процессы в сфере труда - это процессы формирования, функционирования, развития (или деградации) социальных групп и отдельных работников. Среди них можно выделить следующие:

1. Как базовый социальный процесс социологи рассматривают сам *процесс труда*. Действительно, значительную часть своей жизни человек проводит на работе. Здесь он сталкивается со всем многообразием социально-трудовых отношений. Трудовая деятельность во многом определяет статус человека в организации и обществе, его материальное состояние, уровень развития его способностей, а значит, и его запросы, интересы, отношение к труду, даже способ проведения досуга, планы на будущее.

2. *Социально-интегративные процессы* - это процессы объединения людей в социальную группу, формирование чувства причастности, общности новых работников в организации.

3. *Ценностно-ориентационные* - это процессы формирования позитивной трудовой мотивации работников, их заинтересованности в достижении целей совместной деятельности.

4. *Изменяюще-поддерживающие процессы* - связанные с различными видами трудовых перемещений работников: движением между рабочими

местами, сменой места работы, профессионально-квалификационным изменениями, развитием трудовой карьеры.

Итак, можно сделать вывод, что предметом экономики труда является социально-трудовые отношения и социальные процессы в сфере труда. *Основная цель* проведенных исследований - повышение эффективности трудовой деятельности при обеспечении развития работников, удовлетворение их потребностей, формировании положительных внутриколлективных отношений.

Задачи, которые решаются в ходе социологических исследований, сложны и многообразны, как сложная социальная структура предприятия, социальные процессы, протекающие в ней. Во многом они будут определяться спецификой, содержанием и условиям деятельности. Однако можно выделить ряд наиболее общих задач.

1. Совершенствование системы управления организацией, повышение обоснованности принятия управленческих решений - изучение социальных процессов, влияющих на эффективность управления (разграничение управленческих функций, рациональность иерархической системы, стиль и методы руководства, степень участия рядовых исполнителей в принятии решений, определения границ компетенции и ответственности и т. др..).

2. Повышение уровня стабильности трудового коллектива, внутриколлективные сплоченности, формирование единой трудовой морали фирмы на основе изучения факторов и масштабов сотрудничества и конфликтов, формальных и неформальных взаимосвязей, проблем лидерства, выяснения причин избыточной текучести кадров.

3. Развитие системы адаптации новых работников на предприятии, а также работников к инновациям на основе исследования механизма формирования «кадрового ядра», факторов, определяющих сроки и успешность адаптации, оценки социальных результатов технических и организационных новшеств, совершенствование системы подбора и расстановки кадров.

4. Повышения трудовой активности работников на основе анализа процессов по формированию трудовой мотивации, факторов, которые ее определяют, оценки действенности существующих и рекомендаций по разработке новых систем стимулирования.

5. Изучение содержания, условий труда и разработка мер по их совершенствованию, гуманизации трудовой деятельности. Выявление факторов, способствующих повышению удовлетворенности трудом, разработка рекомендаций по планированию трудовой карьеры.

6. Повышение качества трудовой жизни, в том числе за счет стран удовлетворения потребностей работников, развития социально-бытовой сферы в организации. Разработка социальных программ, программ социальной поддержки работников, планов социального развития организации.

Разработка программы социологического исследования

Социологическое исследование - это анализ социальных явлений и процессов с помощью специальных методов, что позволяет систематизировать факты о процессах, отношениях, взаимосвязях, зависимостях и делать обоснованные выводы и рекомендации.

Функции социологических исследований таковы:

Информационно-исследовательская - направлена на создание постоянно обновляемой и дополняемой базы социальной информации.

Организационно-внедренческая - заключается в разработке по результатам анализа методических рекомендаций, инструкций, мероприятий, предоставлении информации заинтересованным лицам.

Пропагандистская - распространение основ социологических знаний, особенно среди руководящего состава организации.

Методическая - разработка новых, изучение и использование имеющихся прогрессивных методов ведения социологических исследований.

Социологические исследования бывают таких видов:

В зависимости от цели различают *конкретные* (эмпирические, прикладные) исследования, направленные на решение конкретных задач, имеющих проблем в сфере трудовой деятельности, а также *теоретические*, цель которых - выявление общих социальных закономерностей, разработка методологии исследования, понятийного аппарата.

В зависимости от того, в статике или в динамике изучаемый объект, выделяют: *разовые* (анализируют состояние на данный момент) и *повторные* (изучают объект в развитии) исследования, что, в свою очередь, подразделяются на *когортные* (изучается тот же объект, те же люди, группы - через определенные интервалы времени) и *панельные* - повторное исследование проводится на той же выборке (часть общей исследуемой совокупности), но конкретные лица и группы, которые попадают в выборку, могут быть другими, чем в предыдущих исследованиях.

Исследование может быть сплошным, когда изучается вся генеральная совокупность, т.е. весь объект исследования, все входящие в него единицы. Вместе с тем, если генеральная совокупность достаточно велика, может проводиться *выборочное* исследование, когда изучается только часть генеральной совокупности - «выборка».

Социологическое исследование проводится в несколько этапов. *Первый* - подготовка к проведению исследования, включая составление его программы. *Второй* - сбор первичной социологической информации. *Третий* - подготовка собранной информации к обработке и ее обработка. *Четвертый* - анализ обработанной информации, составление заключений и предложений. *Пятый* - подготовка отчета о результатах исследования, практических рекомендаций.

Не менее важным является определение объекта и предмета исследования.

Объект исследования - носитель проблемной ситуации (социальная группа, совокупность людей). Он должен быть:

- четко обозначен (профессиональная, отраслевая, территориальная принадлежность; функциональная определенность - изучаются межличностные отношения на работе, производственные связи, досуг и т.д..)
- ограничен временными рамками (изучается в статике или в динамике, с которым временным интервалом);
- количественно определен (изучаются вся совокупность, выборка, какой процент и репрезентативность выборки);
- описан в системе факторов, влияющих на его состояние.

Необходимо разработать организационно-технический план исследования. В нем должны быть определены этапы и сроки проведения работ, исполнители, формы представления результатов на каждом этапе, формы контроля за введением работ, смету расходов и источники финансирования. Целесообразно составление "сетевого графика", на котором условно обозначаются этапы, процедуры, операции исследования, устанавливаются временные взаимосвязи, возможности кооперации работников, параллельного выполнения отдельных работ.

3. Регулирования и совершенствования социально - трудовых отношений

Для регулирования социально-трудовых отношений государство создает систему законодательной и нормотворческой деятельности. Она охватывает такие направления, как занятость, социальная политика, условия и охрана труда, миграционная и демографическая политика и т. д.

Трудовые правоотношения могут регулироваться актами компетентных органов государства. К ним относятся: международные договоры с участием Украины, законы, указы Президента Украины, постановления Правительства Украины, Конституции (уставы) субъектов Украины, их законы и постановления, приказы и инструкции министерств, комитетов, ведомств, приказы директоров предприятий, фирм и т.д., решения органов местного самоуправления.

Кроме того, важную роль в регулировании трудовых отношений играют следующие законы: Закон Украины от 1 марта 1991 г. «О занятости населения» (с изменениями и дополнениями от 11 декабря 1998 г.), Закон Украины по состоянию на 25 мая 1999 г. « О коллективных договорах и соглашениях », Закон Украины по состоянию на 25 мая 1999 г.« Об охране труда ».

Правовые акты, изданные министерствами, комитетами, ведомствами, действуют, как правило, в пределах соответствующей отрасли. Однако отдельные акты, изданные Министерством труда и социальной политики Украины, Министерством здравоохранения Украины в сфере трудовых правоотношений, распространяются и на работников других отраслей.

Правовые акты, изданные органами местного самоуправления, руководителями предприятий, учреждений, фирм и организаций, распространяются на территорию самоуправления и соответственно на членов трудового коллектива. Как локальные правовые акты выступают:

- коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации (ст. 10 КЗоТ Украины);

- трудовой договор (контракт) - соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (ст. 21 КЗоТ Украины);

- нормативные акты - правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании, о вознаграждении по итогам работы за год, соглашения о графике отпусков и т. д.

Трудовое законодательство Украины: соответствие международным нормам

Согласно ст. 8 КЗоТ Украины общепризнанные нормы и принципы международного права имеют приоритет перед соответствующими нормами национального законодательства. Чтобы выделить случай несоответствия нормам международного права, необходимо провести анализ украинской нормативно-правовой базы в сфере законодательства о труде.

Практически по всем направлениям, составляющим основу трудовых взаимоотношений, национальное украинское законодательство гарантирует не менее широкие права гражданам - субъектам трудовых отношений, чем те, которые зафиксированы в актах международного права.

Многие основополагающие международные правовые акты лишь декларируют право трудящихся на ежегодный оплачиваемый отпуск.

По такому важному аспекту трудовых отношений, как предоставление женщинам оплачиваемого отпуска по беременности и родам, украинское законодательство также гарантирует трудящимся большие сроки, чем минимальные, установленные Конвенцией МОТ № 103 «Об охране материнства» (принята в Женеве 4 июня 1952 г.). Так, если международные нормы определяют продолжительность данного вида отпуска в размере не менее 12-ти недель, включая период обязательного послеродового отпуска, должен быть продолжительностью не менее шести недель, ст. 17 Закона Украины «Об отпусках» устанавливает в совокупности 18-недельный отпуск при отсутствии осложнений при родах.

Вместе с тем необходимо отметить, что ряд положений украинского национального законодательства, регулирующего трудовые отношения, в той или иной степени не соответствует нормам международного трудового права, действие которых распространяется на Украину (табл. 1, рис. 2 - 4). Например, по выплатам заработной платы в натуральной форме.

Таблица 1 - Состав компонентов уровня жизни в различных концепциях

<i>Компоненты уровня жизни</i>		
<i>Концепция ООН</i>	<i>Шведская модель</i>	<i>Концепция СССР</i>
1. Здоровье	1. Труд и условия труда	1. Характер и условия труда
2. Употребление продуктов питания	2. Экономические возможности	2. Уровень обеспеченности и реального потребления материальных благ и материальных услуг
3. Образование	3. Политические возможности	3. Состояние обеспеченности людей благами духовной жизни и охраны здоровья
4. Занятость и условия труда	4. Школьное обучение	4. Показатели, что характеризуют конечный результат уровня жизни на основе взаимодействия всех факторов: - установленная законом и фактически продолжительностью трудовой деятельности Продолжительность жизни населения в целом и по разным его группам
5. Жилищные условия	5. Здоровье и использование медицинской помощи	
6. Социальное обеспечение	6. Социальные возможности (формирование семьи и семейных отношений)	
7. Одежда	7. Жилье	
8. Отдых и свободное время	8. Питание	
9. Права человека	9. Свободное время и его проведение	

Украина до сих пор не ратифицировала Конвенцию МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы», что позволяет устанавливать размер так называемой минимальной оплаты труда значительно ниже фактического прожиточного минимума.

Следующий пример говорит о дискриминационные условия для иностранных работников на территории Украины. Согласно ст. 8 Закона Украины «О занятости населения» и «Временного положения об условиях и порядке оформления иностранным гражданам разрешений на трудоустройство в Украине» иностранцы и лица без гражданства получают право на трудовую деятельность только при наличии у них разрешения на трудоустройство. Разрешение на трудоустройство иностранного гражданина в Украине оформляется и выдается Государственным центром занятости.

Еще одно доказательство, что касается несоответствия международным нормам, - невозможность создания профсоюзов для трудящихся, не являющихся гражданами Украины. Во всем мире признанным эффективным способом отстаивания интересов трудящихся, связанных с осуществлением их трудовой деятельности, является объединение в общественные организации - профессиональные союзы.

Состояние	Пользование благами, которые обеспечивают всестороннее развитие человека
Нормальный уровень	Рациональное потребление, которое обеспечивает человеку восстановление его физических и интеллектуальных сил
Бедность	Потребление благ на уровне сохранения работоспособности как низшей границы воспроизводства рабочей силы
Нищета	Минимально допустимый набор благ и услуг, потребление которых позволяет лишь поддержать жизнеспособность человека

Рисунок 2 – Четыре уровня жизни

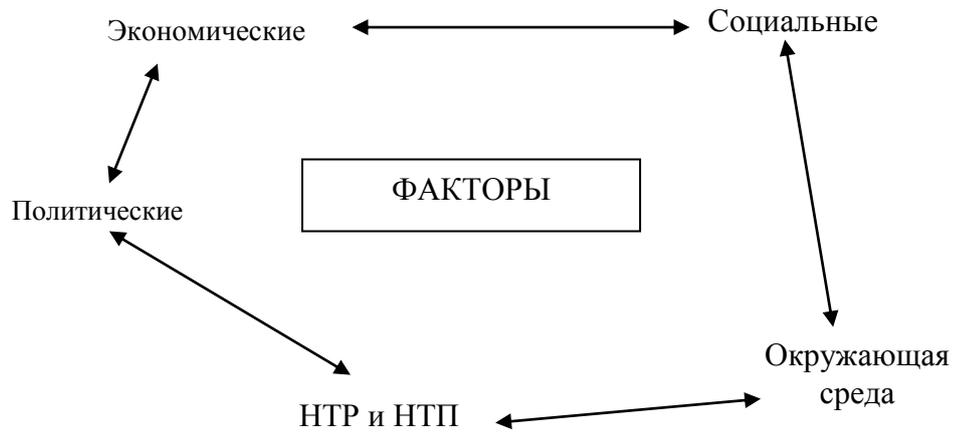


Рисунок 3 – Факторы, определяющие уровень жизни

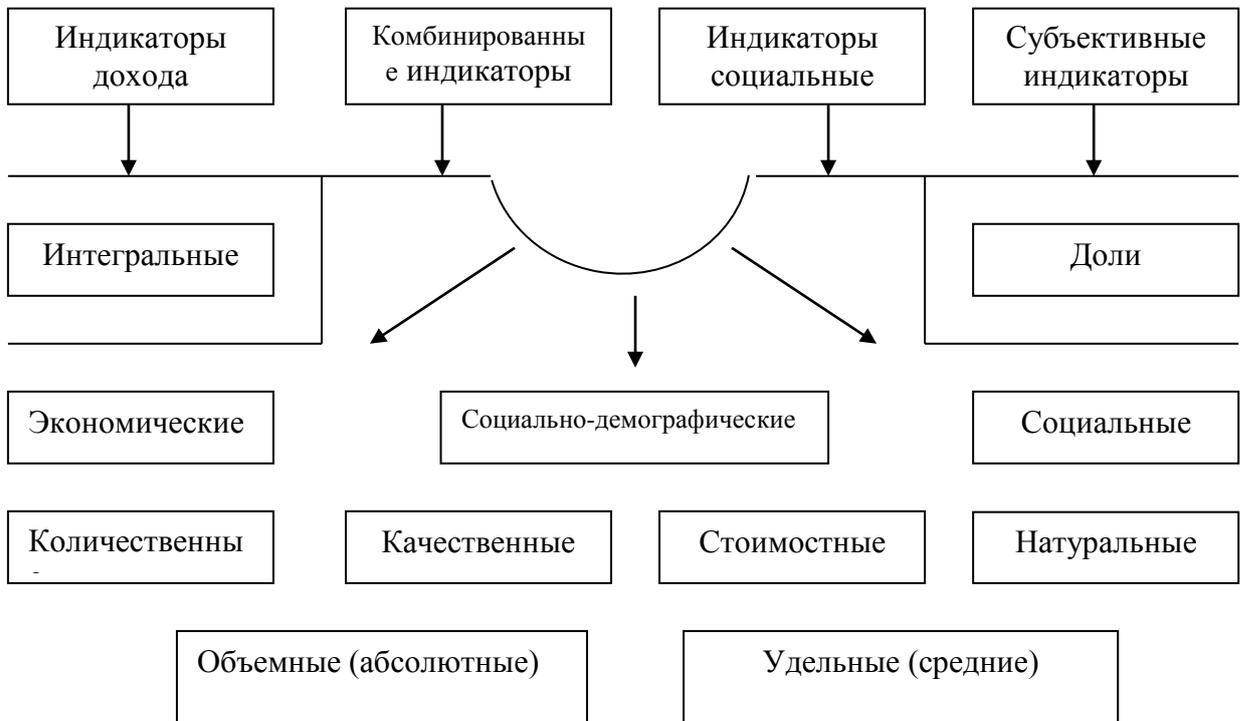


Рисунок 4 – Классификация показателей уровня жизни

Ряд международных правовых актов декларирует право трудящихся (в том числе трудящихся-мигрантов) на объединение в профессиональные союзы. В связи с этим следует выделить ст.28 «Осуществление права на объединение» Европейской Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов от 24 ноября 1977 г., в которой определено, что каждая договаривающаяся сторона позволяет трудящимся-мигрантам осуществлять право на объект объединение для охраны своих экономических и социальных интересов на условиях, предусмотренных национальным законодательством в отношении собственных граждан.

Подобные права предусмотрены в Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (принята в Сан-Франциско 17 июня - 10 июля 1948 г.). В ее ст.2 записано, что трудящиеся и предприниматели, без всякого различия, имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также вступать в такие организации на единственном условии подчинения их уставам.

Тема 2.7
МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ

1. Международная организация труда

Международная организация труда (МОТ) создана на основании уставного принципа, согласно которому всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости.

МОТ выработала такие критерии индустриального общества, как восьмичасовой рабочий день, защита материнства, законодательство, запрещающее использование детского труда, и целый ряд мер, способствующих безопасности на рабочих местах и нормальным трудовым отношениям.

МОТ является международной институциональной основой, позволяющей рассматривать вопросы и находить решения, способствующие улучшению условий труда во всем мире.

Международная организация труда появилась вместе с Лигой Наций по Версальскому договору в 1919 г. Она была основана для выражения растущей озабоченности по поводу социальной реформы после Первой мировой войны и уверенности в том, что любая реформа должна проводиться на международном уровне.

Конференция заявляет, что:

а) все люди независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей;

б) создание условий, при которых это будет возможно, должно быть главной целью национальной и международной политики.

Исходя из этих целей, основными задачами МОТ являются:

- разработка международной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;

- создание и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций с целью осуществления данной политики;

- помощь странам-участницам в решении социально-трудовых проблем, так называемое, техническое сотрудничество;

- защита прав человека (права на труд, на объединение, защита от принудительного труда, от дискриминации и т.д.)

- борьба с бедностью за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;

- разработка программ улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охрана и восстановление окружающей среды;

- содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений;

- разработка мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся: женщин, молодежи, инвалидов, пожилых людей, трудящихся-мигрантов.

Перечисленные задачи были и остаются главными во всей деятельности МОТ. В то же время в современных условиях возникла необходимость определить приоритеты ее деятельности. В программах деятельности МОТ последних лет эти приоритеты можно свести в основном к следующему:

- поддержка процесса демократизации, для того чтобы он способствовал развитию трипартизма, диалога между тремя названными партнерами в каждой стране;

- продолжение борьбы с бедностью и, особенно, за счет увеличения занятости, в частности, путем организации широкой переподготовки рабочей силы;

- защита трудовых и гражданских прав трудящихся во всех формах.

В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением в системе вновь созданной Организации Объединенных Наций. В 1969 г. в связи с 50-летней годовщиной МОТ ей была присуждена Нобелевская премия мира. Первая Международная конференция труда состоялась в октябре-ноябре 1919 г. в Вашингтоне. На ней были приняты шесть конвенций.

Структура МОТ является достаточно сложной и многослойной. Она представлена на рис. 1.



Рисунок 1 – Структура Международной организации труда

Все делегаты имеют равные права и голосуют согласно своим убеждениям. При этом делегаты от трудящихся и предпринимателей голосуют независимо от представителей своих правительств и друг от друга.

МКП определяет в целом направление работы МОТ, обсуждает проблемы социального положения в мире труда, разрабатывает и утверждает международные нормы труда в виде конвенций и рекомендаций, принимает резолюции по отдельным вопросам деятельности Организации. Средства Организации формируются в основном за счет членских взносов государств-членов.

Один раз в три года на Генеральной конференции проводятся выборы нового Административного совета.

Большое внимание в работе организации уделено вопросам социально-трудовых отношений, организации трехстороннего сотрудничества, рассматривается как способ, помогающий найти наиболее приемлемые решения социально-экономических проблем. МОТ твердо верит, что демократизация глубоко укорениться в странах, избравших трехстороннее представительство (трипартизм) методом формирования социальных отношений и решения социально-трудовых проблем.

При этом под трехсторонним представительством понимается любая система трудовых отношений, когда правительства, предприниматели и трудящиеся выступают в качестве независимых сторон, каждая из которых выполняет свои особые функции. Это есть не что иное, как применение к социальным отношениям принципов политической демократии: свободы, плюрализма, участия заинтересованных сторон в принятии решений, касающихся их вопросов.

В 2011 году в Международной организации труда насчитывалось почти 175 государств.

Охрана труда должна стать частью сотрудничества социальных партнеров (работодателя, работников и руководства охраной труда), а предпринимаемые в этом направлении действия должны быть в значительной мере профилактическими и обеспечительными. Органы управления охраной труда должны стать в большей степени рекомендательными, чем полицейскими.

Также международной организацией были разработаны Международные Информационные Листки Опасностей по профессии - это многоцелевой источник информации, содержащий сведения об опасностях, риск и меры по их предотвращению отношении конкретных профессий. Эти листки предназначены для тех, кто профессионально работает в сфере здравоохранения и профилактики производственного травматизма на рабочем месте, включая: производственных врачей и медсестер, инженеров по охране труда, гигиенистов, специалистов по обучению и информации, инспекторов, представителей работодателей и трудовых коллективов, руководителей служб охраны труда и других компетентных лиц.

Таким образом, развитие и регулирование социально-трудовых отношений в разных странах осуществляется на основе международных

договоров, традиций и обычаев стран и решений международных организаций.

2. Трудовая миграция населения

Зависимости от цели, перемещения людей в межнациональном территориальном пространстве можно назвать международной миграцией населения, трудовой миграции, учебной миграцией, оздоровительной миграцией, международным туризмом, а также транзитными, служебными и частными перемещениями.

Отличие понятий «миграция населения» и «трудовая миграция» также заключается в основной цели. Если миграция населения - это перемещение людей (семей) в международном территориальном пространстве с целью поиска нового места жительства, то миграция трудовых ресурсов - это перемещение людей в международном территориальном пространстве с целью поиска места работы без смены места жительства. Международную трудовую миграцию можно рассматривать как форму международных экономических отношений, которая заключается в переливании трудовых ресурсов с одних стран в другие и выражает процесс перераспределения трудовых ресурсов между звеньями мирового хозяйства.

Основные причины возникновения и существования международной трудовой миграции:

а) со стороны стран-доноров:

- большое количество населения, что может объясняться, в частности, демографическим бумом в некоторых странах (например, в Индии, Китае, Нигерии);

- массовая безработица, обусловлено научно-техническим прогрессом (является фактором создания техники, что требует меньше обслуживающего персонала), закрытием добывающих отраслей вследствие истощаемости природных ресурсов, недостаточно взвешенной социальной политикой некоторых государств, изменениями в потребностях той или иной продукции, на которой специализируется страна. Наибольшие проблемы с безработицей возникают в густонаселенных регионах мира и в развивающихся странах, нередко совпадает. Густонаселенными считаются в основном Южная и Юго-Восточная Азия, Северная и Центральная Африка, северная часть Латинской Америки. Вместе с тем в некоторых развитых странах наступает насыщенность экономики «белыми воротничками», а потому они становятся безработными;

- низкий жизненный уровень и сравнительно низкая заработная плата. В развитых странах остается все меньше желающих выполнять тяжелую малоквалифицированную «черную работу», а потому возникают свободные места для ее выполнения;

- производственная необходимость (для специалистов, работающих в развивающихся странах);

б) со стороны стран-реципиентов:

- потребность в дополнительной высококвалифицированной рабочей силе. В некоторых развитых странах увеличивается потребность в образованных высококвалифицированных работниках, которые могут работать, например, со

сложной электронной техникой. При этом соответственно увеличивается количество людей, потребность в профессии которых спадает;

- потребность в дополнительной дешевой (для малоквалифицированной работы) и мобильной рабочей силе, в частности, благодаря развитию сферы услуг, что способствует созданию дополнительных рабочих мест;
- сравнительно высокая заработная плата.

Среди факторов, способствующих развитию миграционных процессов, наиболее существенными являются:

- высокая скорость распространения информации;
- быстрое развитие международных пассажирских сообщений;
- развитие средств коммуникации.

Международная трудовая миграция отличается от международной миграции населения не только целью, но и тем, что имеет, как правило, временный характер и называется обратной миграцией. Обратная международная трудовая миграция за периодичностью перемещений имеет пять видов: долгосрочная (продолжительность несколько лет); краткосрочная (продолжительность от трех месяцев до одного года); сезонная (продолжительность до трех месяцев); вахтенная (продолжительность до одной месяца) и маятниковая (ежедневный).

По уровню квалификации международную трудовую миграцию разделяют на миграцию квалифицированных работников, среди которых выделяется процесс «утечки умов», и миграцию неквалифицированной рабочей силы.

В зависимости от мотивов или желания миграцию населения разделяют на добровольную и принудительную (например, миграция беженцев в связи с техногенными катастрофами).

По степени легальности выделяют легальную и нелегальную трудовую миграцию.

Нелегальная международная трудовая миграция формируется под влиянием комплекса причин. Среди них наиболее распространенными являются:

- отсутствие четкой иммиграционной политики или административной инфраструктуры ее реализации;
- юридическая неграмотность мигрантов, не позволяет действовать согласно существующим миграционным законодательством;
- сложный или противоречивый характер процедуры легализации;
- предварительные тайные договоренности между потенциальными мигрантами и их нанимателями.

Международная трудовая миграция имеет как положительные, так и негативные социально-экономические последствия. Прежде всего, выиграют в основном сами мигранты, поскольку они, как правило, направляются в другие страны с целью улучшения своего положения. Выигрывают от миграции предприниматели, которые нанимают мигрантов на работу, поскольку их требования по заработной плате ниже, кроме того, отсутствует профсоюзную защиту иммигрантов и т.д..

Международная трудовая миграция позволяет стране-импортеру трудовых ресурсов экономить средства на подготовке специалистов, снижать затраты на

производство за счет использования дешевой рабочей силы, как правило, молодой.

Страна - экспортер трудовых ресурсов выиграет от трудовой миграции, поскольку:

- экспорт трудовых ресурсов, как и любой другой экспорт, приносит стране определенную выгоду (в данном случае это валютные переводы эмигрантов своим семьям). Переведенные денежные суммы, как правило, в банках страны - экспортера обмениваются на национальную валюту, следовательно, иностранная валюта остается в этих банках. Некоторые страны от экспорта трудовых ресурсов получают почти такие же по величине доходы, как и доходы от других видов экспорта, а иногда и больше. К таким странам относятся: Иордания, Пакистан, Египет, Индия, Португалия, Турция;

- ослабляется проблема безработицы;
- ротация, то есть возвращение на родину одних и эмиграция других граждан, оказывает содействие (с течением времени) росту квалификации и опыту местных специалистов.

Выигрывает от международной трудовой миграции все мировое хозяйство, поскольку переливания трудовых ресурсов улучшает их использование, что, в свою очередь, способствует росту мирового совокупного продукта.

К негативным последствиям международной трудовой миграции для стран - импортеров трудовых ресурсов относят:

- возникновение дополнительных проблем, связанных с социальной защитой иммигрантов;
- углубление проблемы поиска места работы для местного населения страны - импортера трудовых ресурсов;
- отток национальной валюты за границу в виде переводов;
- потеря высококвалифицированных специалистов при репатриации мигрантов, то есть после возвращения мигрантов на родину.

Негативные последствия международной трудовой миграции для стран-экспортеров трудовых ресурсов:

- потеря классных специалистов (проблема «утечки умов»);
- дополнительные расходы из бюджета на подготовку новых специалистов;
- необходимость поиска путей защиты своих граждан-мигрантов от дискриминации, особенно в отношении нелегальных эмигрантов, а также от физического и другой опасности, угрожающей им;
- определенный проигрыш предпринимателей страны-экспортера, теряют в определенной мере возможность иметь широкий выбор рабочей силы, особенно специалистов.

Различают международное административно-правовое и экономическое регулирование миграционных процессов.

Административно-правовое регулирование международной трудовой миграции предусматривает:

- 1) установление правовых норм, которые сглаживают спорные моменты данного процесса;
- 2) установление миграционных квот;

3) установление пределов возможностей миграции (например, уголовных норм).

Экономическое регулирование международных миграционных процессов предусматривает:

- 1) установление таможенных взносов или барьеров;
- 2) установление соответствующих визовых ставок;
- 3) регулирование заработной платы мигрантов;
- 4) введение различных штрафных ставок.

Различают одно-, двух- и многостороннее международное регулирование. Одностороннее международное регулирование - государственное регулирование миграционных процессов исходя из собственных интересов и без обязательного согласования с другими государствами. Двустороннее регулирование - это регулирование миграционных процессов на основе двусторонних межгосударственных соглашений.

Авторитетной международной организацией, занимающейся проблемами миграции населения, является Международная организация по вопросам миграции. МОМ была создана в 1951 г. как Межправительственный комитет по вопросам европейской миграции, а затем переименована в 1980 г. в Межправительственный комитет по вопросам миграции, а в 1987 г. - на Международной организации по вопросам миграции. Целью МОМ является обеспечение во всем мире упорядоченной миграции лиц, нуждающихся международных миграционных услуг. Для достижения указанной цели перед МОМ поставлены следующие задачи:

- управление упорядоченной и плановой миграцией граждан;
- перемещение квалифицированных человеческих ресурсов, направленное на экономическое, социальное и культурное развитие стран-реципиентов, с учетом специфических потребностей стран эмиграции и иммиграции;
- организация беженцев, перемещенных лиц и других лиц, вынужденных покинуть свою родину;
- выполнение роли международного форума, на котором государства-участники и другие партнеры обсуждают накопленный опыт, обмениваются взглядами, разрабатывают мероприятия и содействуют сотрудничеству и координации усилий в сфере миграции. Используя фундаментальный принцип свободы перемещения лиц и необходимости тесного сотрудничества государств с целью обеспечения упорядоченности мировых миграционных потоков, МОМ предоставляет услуги в области миграции по запросам заинтересованных государств.

В МОМ входят 46 стран-членов и 35 стран-наблюдателей.

В сфере трудовой миграции с целью помощи развивающимся странам, в удовлетворении их квалифицированными кадрами МОМ разработала специальные программы «Миграция в интересах развития». Среди эффективных программ следует назвать:

1. Программа «Возвращение квалифицированных человеческих ресурсов», которая должна способствовать возвращению профессиональных работников и технического персонала, который получил подготовку и овладел ноу-хау в развитых странах, в их; собственные страны или страны того же региона.

Программа в основном осуществлялась в странах Латинской Америки и Африки;

2. Программа «Выборочная миграция», по которой подыскиваются высококвалифицированные специалисты и технический персонал для развивающихся стран, их подбирают для работы в районах первостепенной важности, как в государственном, так и частном секторах экономики;

3. Программа «Объединенный эксперт», которая финансируется правительствами Германии и Италии и предусматривает предоставление развивающимся странам, на определенный срок высококвалифицированных специалистов для работы в государственном секторе при отсутствии собственных специалистов с соответствующей квалификацией;

4. Программа «Горизонтальное сотрудничество в сфере квалифицированных человеческих ресурсов», начатую в 1983 г. в Латинской Америке, которая предусматривает обмен правительственными экспертами и внутренне региональное перемещение специалистов и технического персонала.

В области технического сотрудничества МОМ предоставляет консультативные услуги и проводит исследования, направленные на сотрудничество с правительствами государств - членов в сфере формирования и практического использования их миграционной политики, законодательства и управления.

МОМ имеет тесные связи с другими международными организациями, которые занимаются социальными, экономическими и демографическими аспектами международной миграции: Международная организация труда (МОТ) Продовольственная и сельскохозяйственная комиссия ООН (ФАО) Организация ООН по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) ; Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) Международный банк реконструкции и развития (МБРР), Международная морская организация; Организация промышленного развития (ЮНИДО) Совет Европы; Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) Европейский Союз (ЕС); Международный комитет Красного Креста (МККК) и др..

МОМ сотрудничает также с рядом международных общественных организаций, среди которых Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП), Международная организация нанимателей (МОН), Всемирная конфедерация труда (ВКП), Международный совет общественных организаций (МРГО), Международный Совет социального обеспечения (МРСЗ), Международная социальная служба (МСС), Международная организация помощи рабочим (МОПР), Фонд Толстого, Всемирный совет церквей (ВСЦ).

Несколько конвенций МОТ специально посвящено регулированию прав работающих мигрантов. В одной из таких конвенций утверждается, что государства - члены МОТ обязаны хранить по месту жительства работника-мигранта права на получение социальных выплат, заработанных на месте найма (в том числе в зарубежной стране). К указанным выплатам относятся: оплата медицинского обслуживания, пособие в случае заболевания, в связи с рождением ребенка, по инвалидности, по старости, при потере кормильца, в случае увечья, в случае профессионального заболевания; выплаты в случае безработицы; выплаты на семью.

Тема 2.8

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ПРОГРАММ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Методы работы Международной организации труда

Международная организация труда имеет огромный опыт в регулировании социально-трудовых отношений на основе различных методов, что обеспечило ей международный авторитет и признание. Среди всего многообразия приемов и методов регулирования социально-трудовых отношений можно выделить три основных:

1. Разработка и принятие международных трудовых норм; Конвенции и рекомендации, контроль и их выполнение.

2. Предоставление странам помощи в решении социально-трудовых проблем (в МОТ это называют техническим сотрудничеством).

3. Проведения исследований и осуществления публикаций по социально-трудовым проблемам.

Разработка конвенций, рекомендаций и контроль за их применением

В процессе осуществления своей деятельности по регулированию социально-трудовых отношений МОТ разрабатывает международные трудовые нормы, направленные на улучшение условий труда и жизни трудящихся, повышение возможностей занятости и поддержку основных прав человека, совершенствование общего и профессионального образования.

Международные трудовые нормы охватывают следующие сферы:

- основные права человека в сфере труда (свобода ассоциации, ликвидация принудительного труда, равенство возможностей и обращения);
- содействие занятости;
- улучшение условий труда и производственной среды;
- инспекция труда и трудовых отношений;
- социальное обеспечение трудящихся;
- особенности труда в отдельных отраслях, труд некоторых категорий трудящихся.

Определяются международные трудовые нормы конвенциями и рекомендациями МОТ.

Ратификация конвенций является важнейшим международно-правовым актом, посредством которого государство - член МОТ принимает на себя международные обязательства, вытекающие из них.

Международное техническое сотрудничество. Для международного технического сотрудничества был создан институт экспертов. Эксперты набираются из разных стран мира и работают в других, главным образом, развивающихся странах по проектам МОТ.

В последнее время деятельность экспертов все больше становится составной национальных планов развития. К компетенции экспертов входит формирование концепций по таким основным проблемам:

- содействие полной занятости;
- развитие человеческих ресурсов;
- повышение уровня жизни;
- совершенствования трудового законодательства;
- оказание помощи в развитии трипартизма;
- улучшение социально-трудовых отношений;
- профессионально-техническое образование;
- внедрение современных методов управления;
- улучшение условий труда и т. п.

Кроме работы экспертов и советников техническая помощь включает в себя поставку необходимого оборудования, предоставление стипендий для подготовки национальных кадров, как на местах, так и путем их командирования в другие страны, организацию различных семинаров, в основном для представителей, развивающихся стран.

Исследовательская и издательская деятельность МОТ. Нормотворческая деятельность и техническое сотрудничество основываются на систематических исследованиях. Они ведутся непосредственно основными департаментами МБП, Международным институтом социально-трудовых исследований МОТ в Женеве (МИСТД), а по вопросам образования - Туринским центром.

МОТ является важным международным издательским центром, выпускающий ежегодно большое количество литературы на нескольких языках.

Таким образом, нормотворческие усилия МОТ - это важнейший метод ее работы, используется во всех сферах деятельности. Используя все многообразие приемов и методов в своей деятельности, Международная организация труда выполняет благородные общечеловеческие задачи.

2. Основные сферы использования различных программ регулирования социально-трудовых отношений в международной практике

Для достижения своих основных целей и задач МОТ разрабатывает международные программы, направленные на улучшение условий труда и жизни трудящихся, повышение возможностей занятости и поддержку основных прав человека, совершенствование общего и профессионального образования и социально-трудовых отношений. Основными сферами деятельности МОТ является улучшение условий труда, производственной и окружающей среды; заработная плата; социальное обеспечение, содействие наиболее уязвимым группам трудящихся, оказание помощи в укреплении социальных институтов.

Одна из важнейших сфер деятельности МОТ - содействие обеспечению полной занятости, предупреждения и сокращения безработицы и помощь безработным.

МОТ, естественно, сама не может создавать рабочие места. Это задача национальной власти, а ее роль – (наряду с законодательством) помогать странам путем создания общественного мнения, поощрение национальных действий и международного сотрудничества.

Руководствуясь международными трудовыми нормами и нередко при практической помощи организации, многие страны приняли меры по улучшению функционирования рынков труда путем создания системы органов по трудоустройству и развития возможностей профессиональной подготовки и переподготовки трудящихся, а также о материальной помощи безработным.

Для сокращения безработицы и достижения более полной занятости необходимо проводить активную политику на рынке труда, целями которой являются:

- справедливость: равные возможности доступа к занятости и равенство в отношении трудящихся на рынке труда, содействие занятости наиболее уязвимых групп населения;
- экономический рост: поддержка и развитие производительных рабочих мест;
- эффективность: отдача от использования трудовых ресурсов, рост производительности и доходов трудящихся.

Проведение активной политики на рынке труда несмотря на жесткость ее отдельных мероприятий все-таки способствует росту занятости.

МОТ проводит значительную работу по отмене дискриминации трудящихся по любым признакам.

С начала 90-х годов МОТ осуществляет программу «Международные трудовые нормы и права человека».

Условия, безопасность и гигиена труда, производственная окружающая среда - это сфера деятельности МОТ, которая охватывает широкий круг проблем. Деятельность МОТ в этой сфере направлена на улучшение общих условий организации и охраны труда, производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, на гуманизацию труда и повышение удовлетворенности работой, а также на охрану и улучшение окружающей среды. Вся работа МОТ в данной сфере подразделяется на три направления:

1. Нормотворческая деятельность - разработка международных норм, законодательства и актов, предусматривающих специальные меры по защите здоровья трудящихся, улучшение условий труда и производственной среды и предотвращения состояний чрезмерных перегрузок и утомления.

2. Разработка и осуществление программ по гуманизации труда, представляют большой интерес не только для трудящихся, но и для предпринимателей. МОТ исходит из того, что решение этих вопросов требует качественно нового подхода ко всему комплексу проблем труда в

мире, такого подхода, который смог бы удовлетворить те новые социальные требования, которые человек предъявляет к труду.

3. Исследования, публикации и информация. МОТ проводит исследования и делает публикации по самым различным темам. В этом направлении своей деятельности МОТ является координатором всех исследовательских работ в системе здравоохранения, гигиены труда и производственной сферы, выполняемых в отдельных странах, а также в других международных организациях. МОТ разработала десятки типовых инструкций по данным проблемам. Они относятся либо к отдельным отраслям, либо к сферам особого риска. МОТ был создан Международный информационный центр по технике безопасности и гигиене труда, занимающийся сбором и анализом информации по данному вопросу.

В сфере решения вопросов заработной платы МОТ провозглашает достижения «гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни ... признания принципа равной оплаты за равный труд ...».

В конвенции МОТ сформулированы критерии, определяющие уровень минимальной заработной платы. Это:

- Потребности трудящихся и их семей, стоимость жизни, общий уровень заработной платы и социальные пособия;
- Экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желание достичь и поддержать высокий уровень занятости.

Значительное внимание МОТ уделяет социальному обеспечению трудящихся-мигрантов.

В процессе развития и регулирования социально-трудовых отношений в мировом сообществе используются различные программы, направленные на повышение благосостояния трудящихся и улучшение качества трудовой жизни. В ряде восточноевропейских стран была применена программа ESOP (Эм-ployee's Stock Ownership Plan), которая предусматривает следующее:

1. Фирма основывает траст фонд, привлекая внешние займы, для покупки акций у владельцев или для выпуска дополнительных акций и распространения их среди персонала;

2. Дополнительный доход направляется частью на погашение внешнего долга, частью - на дивиденды;

3. Владельцы внутренних акций имеют ограниченное право владения: они не могут продать акции до выхода на пенсию, а в случае увольнения получают за акции компенсацию в 20-30% их стоимости;

4. Владельцы внутренних акций владеют частичным или полным правом голоса на собраниях акционеров;

5. Участниками программы могут быть все лица наемного труда, которые достигли 21-го года и проработали на фирме не менее одного года. Средний доход наемного работника от участия в такой программе - до 10% ежегодного заработка. За 20 лет накопления за обладание внутренними акциями достигают 120 тыс. долларов.

Всего на эти цели может расходоваться до 30% капитала владельцев фирмы, если же этого мало, то необходимый остаток покрывает специально созданная корпорация.

Применение подобного опыта в Украине может преследовать такую цель - объединение в одном лице собственника и труженика, повышение заинтересованности в результатах общей работы, снижение социальной напряженности.

Некоторым фирмам удастся наладить сотрудничество между работниками и администрацией путем их привлечения к управлению. Самый популярный способ привлечения трудящихся к управлению - участие представителей трудового коллектива в заседаниях совета директоров с правом вето или без него.

В некоторых странах, особенно в Японии и на ее предприятиях за рубежом, все больше придается значение работе в командах для:

- 1) укрепления коллектива,
- 2) привлечения работников к исполнению расширенного, а не ограниченного количества задач.

Часто оплата труда частично базируется на групповом, а не индивидуальном его результате, так что среди коллег идет активная борьба с прогулами и возникает стремление к повышению производительности труда. Участие рабочих в выполнении различных задач обеспечивается с помощью ротации внутри группы, что делает работу интересной и повышает степень взаимозаменяемости. Внедряется также практика контроля качества продукции и ремонта оборудования рабочими.

Благодаря деятельности Международной организации труда и других подобных организаций и улучшению коммуникаций по всему миру люди все больше осознают различия в условиях труда в разных странах. Под давлением экономических и политических санкций этих организаций в странах с неблагоприятным положением в условиях труда и социально-трудовых отношениях происходят значительные изменения.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И ТЕМАТИКА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Написание и защита реферата является важной формой самостоятельной учебной деятельности студентов. «**Реферат**» (от лат. Referrate - докладывать, сообщать).

В процессе работы над рефератом можно выделить четыре этапа:

1. *Вводный* - выбор темы, составление списка литературы для обработки, начало ее изучения, разработка плана и написание введения.
2. *Основной* - детальная проработка литературы, работа над содержанием и выводами реферата.
3. *Заключительный* - оформление реферата, самокритичный оценка его содержания и исправления выявленных недостатков.
4. *Защита реферата* (при семинарского занятия, на студенческой конференции и др.).

Структура реферата включает следующие элементы: титульный лист, план, введение, основная часть (разделы, пункты и подпункты), выводы, список использованных источников, приложения.

Составление плана реферата необходимо начать еще на этапе изучения литературы. План - это точный и краткий перечень положений в том порядке, в котором они будут располагаться в реферате течение раскрытия темы.

Существует два основных типа плана: простой и сложный (развернутый). В простейшем плане содержание реферата делят на пункты, а в сложном - на разделы и пункты и подпункты. Грамотно построенный план реферата соответствует сформулированной теме, целям и задачам работы.

Введение объемом 1-2 страницы - важная часть реферата. В нем обосновывают актуальность темы, оценивают состояние исследования научной проблемы, формулируют цели и определяют задачи реферата, дают краткий общий обзор имеющейся литературы и использованных источников. Желательно, чтобы начало было ярким и проблемным, сразу привлечет внимание читателя.

Содержание реферата должно соответствовать его теме, целям и задачам. Последовательно раскрывайте все предусмотренные планом вопросы, обосновывайте, объясняйте основные положения, подкрепляйте их конкретными примерами и фактами, формулируйте мысли четко, просто, правильно и недвусмысленно, а также старайтесь логически структурировать текст.

В реферате надо выражать свое отношение к тому, что преподается. Все рассуждения нужно аргументировать. Следует стремиться, чтобы изложение материала был выразительным и литературно грамотным, избегать повторений и пустословия. К тому же необходимо придерживаться таких общих правил:

- в научных текстах не рекомендуется говорить от первого лица единственного числа (суждения лучше выражать в безличной форме);
- при упоминании в тексте фамилии обязательно перед ним ставить инициалы;
- каждый раздел (пункт) начинать с новой страницы;

- при изложении различных взглядов и научных положений, цитат, выдержек из литературы, необходимо ссылаться на использованный источник.

Выводы - самостоятельная часть реферата, в которой не следует просто пересказывать содержание работы. В них нужно осветить следующие аспекты:

- оценить степень достижения целей и выполнения задач работы;
- перечислить и кратко охарактеризовать известные научные подходы исследованных проблемы, а также выделить новые аспекты, дискуссионных вопросов, подлежащих дальнейшему изучению;
- определить, что ценно в реферируемых работах, требует дополнительного анализа и уточнения, а вызывает сомнения.

Объем выводов - 1-2 страницы.

Правила составления библиографии. Количество обработанных и использованных первоисточников должно быть достаточным для полного раскрытия темы реферата. Список составляется по алфавиту и пронумеровывается.

Требования к оформлению реферата

Текст работы пишут разборчиво на одной стороне листа (формат А-4) с широкими берегами слева, страницы пронумеровывают. Одновременно четко выделяют (цветом, подчеркиванием, отступом) отдельные части (абзацы), разделы, пункты и подпункты, следует избегать сокращения слов.

Если текст реферата набирается на компьютере, необходимо соблюдать еще и следующие правила:

- набор текста осуществляется стандартным 14 шрифтом Times New Roman;
- названия разделов лучше набирать четырнадцатой шрифтом (все крупные полужирные), а пункты и подпункты выделять полужирным курсивом;
- межстрочный интервал - 1,5;
- отступление в абзацах - 1,25 см;
- текст реферата необходимо печатать, оставляя берега таких размеров: левый - 25 мм, правое - 15 мм, верхний - 20 мм, нижний - 20 мм;
- нумерация страниц сверху посередине;
- объем реферата - 15-20 страниц.

К защите реферата необходимо заранее подготовить тезисы выступления (план).

Порядок защиты реферата

1. Краткое сообщение об актуальности темы реферата, характеристика цели и задачи работы, полученные результаты, выводы и предложения.
2. Ответы студента на вопросы преподавателя и однокурсников.
3. Отзыв научного руководителя-консультанта о написанный реферат (самостоятельность, своевременность, соответствие содержания теме, полнота ее раскрытия, соблюдения требований по оформлению и т.п.).

Темы рефератов
по дисциплине **"Экономика труда и социально-трудовые отношения"**

1. Проблемы молодежного рынка труда Украины.
2. Демографическая ситуация на Украине.
3. Распределение трудовых ресурсов по сферам и отраслям на Украине.
4. Развитие социального партнерства в Украине.
5. Структура и характеристика населения Украины.
6. Состояние рынка труда Украины.
7. Минимальный потребительский бюджет на Украине.
8. Сравнительная характеристика социальных стандартов на Украине и в Европейских странах.
9. Характеристика уровня жизни различных слоев населения Украины.
10. Аспекты трудовой миграции населения Украины.
11. Социальная политика государства (социальные программы).
12. Новые элементы в мотивации труда.
13. Характеристика ценностных ориентаций различных возрастных категорий населения.
14. Человеческий капитал.
15. Развитие социально-трудовых отношений на Украине.
16. Качество трудовой жизни населения Украины.
17. Сравнительная характеристика социальных программ Украины и Европейского сообщества.
18. Новые концепции эффективности труда.
19. Характеристика и структура коллективного трудового договора.
20. Раскройте совокупность факторов, которые характеризуют удовлетворенность трудом.
21. Современное состояние занятости в мире.
22. Путь вперед лежит через эмоции и воображение.
23. Индивидуализм: значение индивида по сравнению с коллективом (группой, организацией или обществом).
24. Межличностный конфликт в группах.
25. Международная трудовая миграция населения Украины.
26. Корпоративная культура как стратегическое направление развития организаций.
27. Международное разделение труда: направления и возможности.
28. Глобализация и современные модели регулирования социально-трудовых отношений.
29. Современная организация труда и ее влияние на высокие конечные социально-экономические результаты.
30. Основные цели и направления постоянной профессиональной переподготовки кадров.
31. Развитие трудового потенциала индивида.
32. Суть удовлетворенности трудом.
33. Гуманизация труда.
34. Методика планирования труда
35. Социологические исследования в сфере труда.
36. Структура доходов населения Украины.
37. Раскройте связь принципов организации и функций заработной платы. Раскройте разновидности разделения и кооперации труда.
38. Раскройте принципы и формы регулирования занятости.
39. Программы занятости, применяемые в мировой практике.
40. Критерии и показатели эффективной и рациональной занятости.

БИБЛИОГРАФИЯ К ИЗУЧЕНИЮ КУРСА «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е., Экономика и социология труда: учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2001. - 407 с.
2. Богиня Д.П., Гришнова О.А. Основы экономики труда: Учеб. пособие. - М.: -Пресс, 2000. - 313с.
3. Дарченко Н.Д., Рыжиков В.С., Еськов А.Л., Микрюков А.Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник задач и упражнений: Учеб. Пособие. - К.: Центр учебной литературы, 2007 - 252 с.
4. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. - Киев: "Кондор", 2004. - 432 с.
5. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Информационно-методическая сборник. Учебное пособие. - М.: ДОД ХГУПТ, 2007г.
6. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб.-метод. пособие. – Х. : ХГУПТ, 2012. – 397 с.
7. Мировая экономика: учебное пособие для вузов \ под редакцией проф. И.П.Николаевой.-2-е изд., Перераб. И доп.-М: ЮНИТИ-Дана, 2000 г.-575 с.
8. Пащенко И.Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие. - М.: «Магнолия 2006», 2009. - 260 с.
9. Погорлецкий А.И. Экономика зарубежных стран: Учебник.-СПб.: Из-во Михайлова В.А. 2000.-492 с.
10. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 400 с. - (Серия «Высшее образование»).
11. Транченко Л.В. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. - М.: Изд-во Европ. Ун-та, 2008. - 184 с.
12. Тучков А.И. Экономика труда: Учебное пособие. - М.: ИКФ «ЭКМОС», 2001. - 240 с.
13. Ушакова Н.Г. Государственное регулирование экономики. Учебное пособие для вузов. - Х.: Константа, 2000.-176 с.
14. Червинская Л.П. Экономика труда: Учеб. пособие. - К.: Центр учебной литературы, 2010. - 288 с.
15. Экономика труда: Учебник / под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. - М.: Юрист, 2002. - 592с.
16. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебник / [А.М. Колот, О.А. Гришнова, А.А. Герасименко и др.], За наук. ред. д-ра экон. наук, проф. А.М. Колотая. - М.: Финансы, 2009. - 711, [1] с.
17. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебник / А.А. Гришнова. - 4-е изд., Обновленное. - М.:, 2009. - 390 с.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ ПО СОДЕРЖАТЕЛЬНЫМ МОДУЛЯМ, ТЕМАМ И ВИДАМ АУДИТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ	4
СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ».....	10
КРАТКИЙ КОНСПЕКТ ТЕМ КУРСА	16
ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ	166
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ	174
ОБУЧАЮЩИЕ И КОНТРОЛИРУЮЩИЕ ТЕСТЫ	271
ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ	290
ПАКЕТЫ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ЗАМЕРА ОСТАТОЧНЫХ И ТЕКУЩИХ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ	292
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ	324
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И ТЕМАТИКА НАУЧНО- ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ	391
БИБЛИОГРАФИЯ К ИЗУЧЕНИЮ КУРСА «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ».....	394

Учебно-методическое издание

Есинова Нина Игоревна

ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Учебно-методическое пособие
2е издание с изменением и дополнениями

В авторской редакции

Подп. к печати **22.05.12** Формат 60 × 1/16 Бумага офсет. Печать. офс.
Услов. печ. л. 24,8 Тираж экз. Зам №

Издатель и изготовитель
Харьковский государственный университет питания и торговли
ул. Клочковская, 333, Харьков, 61051
Свидетельство субъекта издательского дела
ДК № 2319 от 15.10.2005 г.