



Институт экономики
Финансово-экономический факультет

Кафедра экономики предприятия

КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ
по нормативной дисциплине
«ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ»

для студентов дневной формы обучения
по направлениям подготовки
6.030504 Экономика предприятия
6.030502 Экономическая кибернетика

Днепропетровск
2015

СОДЕРЖАНИЕ

1. Объект, предмет и задание дисциплины	3
2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	6
3. Труд как сфера жизнедеятельности и природный фактор производства	21
4. Социально-трудовые отношения как система	37
5. Механизм функционирования системы социально- трудовых отношений: организационные аспекты	40
6. Социальное партнерство	49
7. Рынок труда и его регулирование	59
8. Социально-трудовые отношения занятости	65
9. Планирование труда	87
10. Организация труда	97
11. Производительность и эффективность труда	116
12. Политика доходов и оплата труда	125
13. Анализ отчетности и аудит в сфере труда	136
14. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и усовершенствования социально-трудовых отношений	146
15. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально- трудовых отношений	155
16. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений	160

ТЕМА 1. ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ И ЗАДАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

2. Предмет и задание 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 – это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективна, рациональна, экономично 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, он 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. Именно поэтому ни одна из сфер экономической жизни нашего государства не подвергается такой жесткой критике, как социально-трудовые отношения. Этому способствовал ряд факторов, среди которых можно выделить господствовавшие долгие годы традиции государственного патернализма в этой сфере, упрощенная система оценки состояния социально-трудовой сферы и т. д.

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.

2. Предмет и задание дисциплины

Предмет экономики труда как таковой не изменялся никогда и был единым для всего многообразия школ и теорий. *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 отношениями между людьми в процессе производства.*

Для каждого конкретного момента процессу труда предшествуют материальные средства производства, информация, наличие профессиональных знаний, трудовой опыт, определенный тип социально-трудовых отношений. В процессе труда происходят совершенствование трудовых навыков и опыта, повышение уровня эмпирических и научных знаний, улучшение средств труда, развитие социально-трудовых отношений, тем самым постоянно умножаются производительные силы труда, т. е. способность человека как рабочей силы создавать возрастающие массы все более разносторонних материальных и духовных благ.

Природа социально-трудовых отношений такова, что при их изучении и анализе мы вынуждены считаться с их постоянным видоизменением, причем их перестройка усиливает это свойство.

Принципиальными для развития современной экономики труда представляются следующие обстоятельства. Социально-трудовые отношения в социальной рыночной экономике резко повышают степень сложности теоретических и практических знаний в сфере экономики труда из-за необходимости объективного отражения в них интересов субъектов социального партнерства.

Вопрос о содержательной трансформации экономики труда и ее структуризации по ступеням обучения в современных условиях должен решаться с учетом достижений мировой науки в социально-трудовой сфере и зарубежной педагогической практике. Так, анализ показывает, что в американских и европейских университетах и учебных центрах предмет «Экономика труда» изучается достаточно давно. Однако предмет западной «Экономики труда» не был тождествен предмету аналогичной отечественной науки. Использование данного подхода к анализу трудовых отношений сформировало в западной традиции экономику труда как науку, исследующую действие механизмов рынка труда, т. е. изменения в поведении работодателей и работников под воздействием стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, неденежных факторов. Экономика труда исследует факторы, определяющие спрос и предложение рабочей силы, цену рабочей силы, инвестиции в человеческий капитал, соотношение безработицы и инфляции, влияние профсоюзов на рынок труда и т. д. Этим определяется и содержание экономики труда как учебной дисциплины.

Цели курса:

- в сжатой и доступной форме дать представление 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 [8].

ТЕМА 2. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА

2.1. Характеристика населения

2.2. Трудовые ресурсы: сущность и содержание

2.3. Трудовой потенциал: понятие, структура и показатели

2.1. 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 самовоспроизводство.

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 вытекает, 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.

Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста: в ранний период жизни человека и в пору зрелости они формируются и приумножаются, а к старости утрачиваются. Возраст выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы.

Население – это все люди независимо от их характеристик, т. е. это самое широкое понятие для обозначения человеческих ресурсов. Нередко в этом же смысле в социально-экономической литературе используется понятие «народонаселение».

Вместе с тем население – это тот источник, тот «материал», из которого получают все другие группирования людей (например, те, что в экономике труда обозначаются экономически активным населением, трудовыми ресурсами). Поэтому изучение численности, состава и динамики населения (это предмет исследования науки демографии) чрезвычайно важно и для экономики труда. Экономисты рассматривают население как источник ресурсов для труда, как носителя определенных экономических отношений и, что очень важно, как потребителя, который формирует спрос.

Численность населения Украины постоянно сокращается (приблизительно на 0,4 млн ежегодно, начиная с 1994 г.). Это сокращение вызвано, с одной стороны, уменьшением численности родившихся и увеличением количества умерших (ежегодное естественное уменьшение населения превышает в последние годы 300 тыс. чел., а с другой –

отрицательным сальдо внешней миграции (почти 100 тыс. чел. ежегодно). Эти две причины обусловили сильное уменьшение численности населения Украины за последнее десятилетие. Тревожный показатель в динамике населения – увеличение количества людей пенсионного возраста и соответственного уменьшения части молодых, что показывает процессы старения населения и уменьшает источник ресурсов для работы.

Миграционные, социальные и экономические движения населения взаимосвязаны и взаимозависимы. В совокупности они определяют численность и качественные характеристики населения.

В естественном движении населения различают типы его воспроизводства: традиционный (экстенсивный) и современный (интенсивный).

Традиционный тип воспроизводства характеризуется высокой нерегулированной рождаемостью и высокой смертностью (по причине неразвитости медицины, низкого уровня жизни, войн, эпидемий). В результате взаимодействия этих факторов общие темпы роста численности населения невысокие, в структуре преобладает доля молодых людей. Этот тип характерный для ранних этапов развития человеческого общества.

Современный тип воспроизводства обусловлен социально-экономическим развитием, ростом уровня жизни, достижениями медицины, эмансипацией и привлечением в экономическую деятельность женщин, другими причинами, в результате которых резко уменьшился уровень рождаемости, значительно увеличилась средняя продолжительность жизни, снизился уровень смертности, выросла численность людей старшего возраста в структуре населения.

Различают три режима воспроизводства населения: расширенное, простое, суженное.

Расширенное воспроизводство характеризуется преобладанием рождаемости над смертностью (и в абсолютных показателях, и в расчете на 1000 чел.) и, соответственно, естественным приростом населения.

Простое воспроизводство означает постоянное количество населения в результате приблизительно одинаковой рождаемости и смертности.

Суженное воспроизводство, или депопуляция, характерно для стран, в которых показатели смертности превышают показатели рождаемости, в результате чего происходит абсолютное уменьшение количества населения, что мы и наблюдаем сейчас в Украине.

Особенности исторического развития Украины сильно повлияли на динамику численности всего населения, и в частности трудовых ресурсов. В XX веке жизнь всех поколений и практически каждого человека была встревожена и ухудшена тяжелыми драматическими событиями (Первая и Вторая мировая и гражданская войны, индустриализация, коллективизация, голодоморы, массовые репрессии, участие в военных конфликтах (в частности, в Афганистане), Чернобыльская трагедия, глубокий кризис 90-х годов). В результате не только погибали или становились инвалидами тысячи и даже миллионы молодых здоровых людей, но и резко уменьшалась рождаемость,

деформировалась половозрастная структура населения. Поэтому воспроизводство населения и трудовых ресурсов для работы в Украине происходило и происходит не равномерно, а «волнообразно»: определенные подъемы изменяются глубокими падениями.

Воспроизводство трудовых ресурсов – это процесс постоянного и непрерывного возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения.

Поскольку трудовые ресурсы – часть населения, то и воспроизводство трудовых ресурсов отображает состояние и характер воспроизводства населения как части целого. Динамика численности всего население определяет динамику численности экономически активного населения, но эта зависимость не проста. То есть увеличение (уменьшение) численности населения приводит к увеличению (уменьшению) численности трудоактивного населения лишь при других одинаковых условиях, а в реальной жизни, под действием разнообразных причин, эти изменения происходят не одновременно и не в одинаковом масштабе.

Например, рождение детей увеличивает количество населения сразу, а количество трудовых ресурсов – лишь через 15–20 лет, и то при условии, что эти люди станут экономически активными. Смертность нетрудоспособных людей уменьшает количество населения, но не изменяет ресурсы для труда. При неизменном количестве населения трудовые ресурсы могут значительно увеличиваться (уменьшаться) за счет роста (спада) трудовой активности населения, например вследствие изменения уровня жизни.

В воспроизводстве трудовых ресурсов, как и в воспроизводстве всего населения, различают виды движения, типы и режимы.

Естественное, миграционное и экономическое движение населения влияют на количественные характеристики трудовых ресурсов, социальное – на качественные. Каждый вид движения обуславливается действием многочисленных разнообразных причин, а их взаимодействие и взаимозависимость определяют количество экономически активного населения, которое является фундаментальным показателем для любого общества или государства. Поэтому важно проанализировать влияние на динамику экономически активного (трудоактивного) населения любого из этих факторов в отдельности.

Типы воспроизводства трудовых ресурсов сравнительно с типами воспроизводства населения имеют разное смысловое значение. Экстенсивный тип воспроизводства связан с изменением качества человеческих ресурсов: возрастанием образовательного уровня, квалификации, улучшением здоровья, умственных способностей и т. п., что означает наращивание трудового потенциала.

Таким образом, *воспроизводство населения* имеет не только демографический, но также экономический и социальный аспекты. Оно определяет формирование трудовых ресурсов, освоение 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.

Среднегодовая численность определяется на середину года как средняя арифметическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста.

Численность и состав населения во всех странах мира определяются с помощью переписей. Последняя перепись в нашей стране состоялась в 2001 г. Ее основные данные опубликованы и стали базой для получения демографических данных в последующий период. Переписи дают наиболее точные данные о численности населения.

Весьма важным является прогнозирование численности населения. Прогнозные расчеты позволяют выявить ожидаемые изменения численности населения, оценить демографическую ситуацию, складывающуюся как в отдельных регионах, так и в целом по стране, определить численность трудовых ресурсов, изменение их образовательного и профессионально-квалификационного уровня, проследить влияние других социально-экономических и экологических факторов на воспроизводственный процесс.

По классификации Международной организации труда (МОТ) население старше определенного минимального возраста, установленного для учета экономически активного населения (в Украине – 16 лет), подразделяется на три категории: занятые, безработные и вне рабочей силы. Занятые и безработные составляют рабочую силу или население, активное в данный период. Лица вне рабочей силы включают остаточные группы, которые не имеют работы, не ищут ее и не готовы работать, в том числе лица моложе трудоспособного возраста. Эта группа представляет население, которое в данный момент экономически неактивно.

Разделение по методике МОТ

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

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 неработающие пенсионеры, в том числе льготные, подростки).

Экономически активное население – это часть населения,

обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Уровень экономической активности населения рассчитывается по формуле:

$$Y_{\text{э.а.н.}} = d_{\text{э.а.н.}} / Ч_{\text{н.}},$$

где $Y_{\text{э.а.н.}}$ – уровень экономической активности населения;
 $d_{\text{э.а.н.}}$ – доля в общей численности экономически активного населения;
 $Ч_{\text{н.}}$ – общая численность населения.

Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав экономически активного населения, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения численности. Численность экономически неактивного населения определяется по отношению к обследуемому периоду и включает следующие категории:

а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры);

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсию по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

в) лица, получающие пенсии по инвалидности (I, II, III группы);

г) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и т. п.;

д) лица, отчаявшиеся найти работу, т. е. прекратившие поиск работы, исчерпавшие все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

е) другие лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода.

Занятые экономической деятельностью – это лица в возрасте 15–70 лет, которые выполняют работы за вознаграждение по найму на условиях полного или неполного рабочего времени, работают индивидуально (самостоятельно) или в отдельных работодателей – граждан-работодателей, на собственном (семейном) предприятии, безвозмездно работающие члены домашнего хозяйства, занятые в личном подсобном сельском хозяйстве, а также временно отсутствующие на работе. Занятыми по этой методике считаются лица, которые работали на протяжении недели не меньше четырех часов (в личном подсобном хозяйстве – не меньше 30-ти часов) независимо от того, была это постоянная, временная, сезонная, случайная или другая работа.

Безработные, в определении 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 (прибыльного занятия), ищут работу или стараются организовать собственное дело, готовые приступить к работе на протяжении следующих двух недель. К этой категории принадлежат 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, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости, ищут работу и готовы к ней приступить. Как видим, официальная система учета безработицы в Украине занижает реальные показатели, поскольку большая часть безработных такими не считаются, так как они по разной причине не регистрируются в службе занятости.

2.2. Трудовые ресурсы: сущность и содержание

Трудовые ресурсы представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила». В количественном отношении в состав трудовых ресурсов 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 труде, но занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая по своему физическому развитию, умственным способностям и знаниям, способна работать в народном хозяйстве.

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют две части: *активную* (функционирующую) и *пассивную* (потенциальную).

Понятие «трудовые ресурсы» более широкое, чем понятие «экономически активное население», поскольку включает еще и трудоспособных неработающих людей и тех, кто стационарно учатся. Реально за понятием «трудовые ресурсы» стоит количество населения, которое можно принудить работать, то есть которое физически способно работать. Понятие же «экономически активное население» – это и реальная часть трудовых ресурсов, которые добровольно работают или хотят работать. Поскольку Украина избрала курс на построение свободного демократического общества, и в ее Конституции провозглашен запрет принудительной работы, понятие «трудовые ресурсы» постепенно теряет свое экономическое значение. Ведь ресурсами можно называть лишь реальные источники удовлетворения потребности (в данном случае – потребности в рабочей силе).

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.

Величина трудовых ресурсов зависит от официально установленных возрастных границ – верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста, доли трудоспособных среди населения трудоспособного возраста, численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста.

Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством. В Украине трудоспособным возрастом считается: у мужчин – 16–60 лет, у женщин – 16–55 лет. Границы трудоспособного возраста в разных странах неодинаковы. В ряде стран нижняя граница установлена 14–15 лет, а в отдельных странах – 18 лет. Верхняя граница во многих странах составляет 65 лет для всех или 65 лет – для мужчин и 60–62 года – для женщин.

В Украине законодательная власть неоднократно рассматривала вопрос о необходимости увеличения возрастного порога: для мужчин – с 60-ти до 65-ти лет, для женщин – с 55-ти до 60-ти лет. Однако тяжелое экономическое положение работающего населения, низкая продолжительность жизни, высокая смертность в трудоспособном возрасте вынуждают государство откладывать решение этого вопроса до более благоприятного времени.

Ведущая роль в трудовых ресурсах принадлежит трудоспособному населению в трудоспособном возрасте.

Трудоспособное население – это совокупность лиц, преимущественно в трудоспособном возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности.

На практике различают общую и профессиональную трудоспособность. Общая трудоспособность 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 ходе специального обучения.

Численность трудовых ресурсов может быть увеличена за счет естественного прироста населения в трудоспособном возрасте, сокращения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности.

В современных условиях основными источниками пополнения трудовых ресурсов являются: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; военнослужащие, высвобождаемые из вооруженных сил в связи с сокращением численности армии; вынужденные переселенцы из стран Балтии, Закавказья, Средней Азии.

Измерение трудовых ресурсов

Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста.

Абсолютный прирост определяется на начало и конец рассматриваемого периода. Обычно это год или более длительный отрезок времени.

Темп роста исчисляется как отношение абсолютной численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если рассматриваются темпы за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая по формуле:

$$T_{p.c.p} = \sqrt[n]{\frac{Ч_2}{Ч_1}},$$

где $T_{p.c.p}$ – среднегодовой темп роста;

n – число лет;

$Ч_1$ и $Ч_2$ – численность соответственно в начале и конце периода.

Темп прироста рассчитывается по формуле:

$$T_{np.c.p} = \sqrt[n]{\frac{Ч_2}{Ч_1}},$$

где $T_{np.c.p}$ – среднегодовой темп роста.

Количественная оценка тенденций состояния и использования трудовых ресурсов позволяет учитывать и определять направления повышения их эффективности.

2.3. Трудовой потенциал: понятие, структура и показатели

Для определения возможностей участия человека в экономических процессах обычно 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 в трудовой деятельности является трудовой потенциал общества. Словом «потенциал» обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Во всем мире пришли к признанию, что главной производительной силой является человек. Каждый работник, отдельные группы и общество в целом располагают возможностями и способностями осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, существенно повышать ее эффективность.

Термин «потенциал» был введен в научный оборот 10–15 лет назад. Трактовка данного термина означает наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще

не проявивших себя возможностей или способностей в соответствующих сферах жизнедеятельности. Определяя данную экономическую категорию, следует иметь в виду, что 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) способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений;
- 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 ассертивность (гармоничное объединение 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.

Возможности людей по осуществлению в процессе общественно полезной деятельности широкого комплекса функций (производственных, организационно-управленческих, общественно-политических и др.) определяются качествами человека, как:

- специфического (трудового) ресурса и основы производства (качествами индивида как части населения);
- главной производительной силы и субъекта производственных отношений (качествами индивида как работника — носителя способности к труду, создателя материальных и духовных благ);
- члена общества (качества индивида как социально-формируемой личности, члена ассоциации трудящихся, участника управления государственными делами).

В силу этого совокупная способность к труду, определяющая меру возможного участия любого человека в общественно полезной деятельности, может быть охарактеризована не только со стороны психофизиологической пригодности и профессиональной подготовленности к выполнению конкретных трудовых функций, но и по времени и затратам труда, а также по степени гражданской и духовной зрелости личности.

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

первый уровень, отражающий прошлое, т. е. представляющий собой

совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обуславливающих ее возможность функционирования и развития;

второй уровень, характеризующий настоящее с точки зрения практического применения и использования наличных способностей;

третий уровень, ориентированный 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 воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственная предприимчивость, творческая активность и др.

Таким образом, можно говорить о трудовом потенциале отдельного человека, предприятия, города, области, всего общества, поскольку он представляет собой совокупность всех способностей человека к труду.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней. Кроме того, следует учитывать два важных обстоятельства. Во-первых, до момента занятости человека трудом говорить о его рабочей силе можно лишь условно как о физической и духовной трудоспособности вообще, как о возможном потенциальном трудовом вкладе. Во-вторых, результат использования индивидуальной рабочей силы – это реальный трудовой вклад работника, он выражается в конкретном продукте, а также в определенном уровне эффективности труда, достигнутом работником.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется. Трудоспособность человека и накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника возрастают по мере развития и совершенствования знаний и навыков, улучшения условий труда и жизнедеятельности. Но они могут и снижаться, если, в частности, ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим труда и т. п.

Трудовой потенциал работника включает:

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

- квалификационный потенциал – объем, глубину 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 составляющих ее частей – индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников. Уже само объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект коллективного труда, который 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. При этом необходимо учитывать, что трудовые коллективы обладают разными потенциалами в зависимости от территориального расположения предприятия, отраслевой принадлежности, размеров производства, половозрастной структуры и др. Кроме того, каждое предприятие имеет свои особенности формирования коллектива, трудовые традиции, взаимоотношения между работниками.

Структура трудового потенциала предприятия представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними (таблица 2.1).

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, который 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 личностной 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.

Таблица 2.1

Примеры характеристик трудового потенциала

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	человек	предприятие	общество
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрасту.
Нравственность	Отношение к окружающим.	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов. Мошенничество	Отношение к инвалидам, детям, престарелым. 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		
Организованность и асертивность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, обязательность, порядочность, доброжелательность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность. Эффективное сотрудничество	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов
Образование	Знания. Количество лет учебы в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в госбюджете
Профессионализм	Умения. Уровень квалификации	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотрудников. Количество часов работы за год одного сотрудника	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год

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 созидательной активности трудящихся масс.

В *количественном* отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, до рабочего и после рабочего возрастов). В *качественном* отношении трудовой потенциал

общества – это его реальные возможности по реализации через участие в общественно полезном труде всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

Таким образом, можно сказать, что *трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, т. е. по отношению к индивидууму трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта*

Качество населения страны и персонала предприятия

Основой трудового потенциала человека является его потенциал как личности. Соответственно, трудовой потенциал государства, региона, предприятия формируется на основе потенциала населения страны. Исходя из этого, можно оценивать качество населения; качество трудового потенциала страны (региона); качество персонала предприятия; качество профессионально-квалификационных групп и качество отдельного работника.

Качество любого объекта или процесса может быть установлено только по отношению к некоторому эталону, который характеризуется нормами, стандартами, требованиями и т. п. Из этого следует, что качество населения страны характеризуется степенью его соответствия рекомендациям и нормативным документам международных организаций, а также социальным нормам, определяемым традициями и обычаями страны.

Для оценки качества населения могут быть использованы показатели, применяемые при расчете индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). Величина ИРЧП учитывает характеристики здоровья (через индекс ожидаемой продолжительности жизни) и образования (через показатели грамотности и числа учащихся). С 1999 г., наряду с показателем ожидаемой общей продолжительности жизни, рассчитывается показатель ожидаемой продолжительности здоровой жизни (т. е. продолжительность жизни без времени болезней). Украина по всем показателям здоровья населения занимает далеко не первое место. Значительно лучше ситуация с уровнем образования, хотя и здесь есть проблемы, особенно в связи с переходом к 12-летнему обучению в школе и доступностью высшего образования. В целом для анализа качества населения страны наиболее важными являются характеристики здоровья, нравственности, активности, организованности, образования. Количественные оценки этих характеристик могут быть получены либо в виде относительных величин типа индексов здоровья и образования, либо в виде ранга (места среди других стран).

При анализе качества трудового потенциала страны и региона основное внимание обычно уделяется характеристикам образования и профессионализма. Для количественных оценок применяется аппарат теории человеческого капитала, который позволяет определить эффективность инвестиций в общее и профессиональное образование.

На уровне предприятия качество трудового потенциала целесообразно

обсуждать как качество персонала. Это понятие можно определить следующим образом: качество персонала – степень соответствия его характеристик требованиям, вытекающим из целей предприятия и условий его деятельности, а также требованиям общества к развитию человека и социальным отношениям.

В соответствии с приведенным определением, первый этап оценки качества персонала состоит в установлении эталонных требований к каждой группе сотрудников предприятия. Эти требования в общем случае формируются по рассмотренным выше компонентам трудового потенциала: здоровье, нравственность, творческие способности, активность, организованность и асертивность, образование, профессионализм.

Значимость каждого из компонентов трудового потенциала определяется характером выполняемых работ (функций) в условиях конкретного предприятия и рабочего места. В частности, для монтажников-высотников существенное значение имеют показатели, обеспечивающие возможность работы на большой высоте в определенном диапазоне природных условий; для исследователей и конструкторов важны творческие способности; для руководителей – образование, организованность, асертивность и т. д.

Эталонные значения компонентов трудового потенциала, приводятся в тарифно-квалификационных справочниках (ТКС), должностных инструкциях, профессиональных требованиях и других документах. К настоящему времени разработано множество тестов и методик для оценки сотрудников предприятий по различным признакам. Основное внимание обычно уделяется показателям здоровья, образования и профессионализма. Наряду с этим в последние десятилетия появились практические методики и приборы для оценки нравственных характеристик человека, в том числе таких, как склонность к нарушениям норм права.

Анализ персонала предприятия в общем случае предполагает решение двух задач:

- оценку возможностей (потенциала) сотрудников и претендентов на рабочие места;
- оценку результатов деятельности сотрудников.

Обе задачи решаются с позиций определения уровня качества, т. е. на основе сопоставления фактических и эталонных значений анализируемых показателей. Исходя из этого, при анализе персонала целесообразно использовать аппарат теории качества. В частности, могут быть определены показатели надежности и устойчивости персонала.

Надежность персонала – вероятность выполнения им заданных функций в определенном интервале времени.

Устойчивость персонала – вероятность выполнения заданных функций в определенном диапазоне условий труда. Устойчивость характеризует «запас прочности» при изменении внешней среды, особенно при нестандартных ситуациях.

Динамика изменений в структуре населения Украины и мировом сообществе

Человеческие ресурсы – специфический и важнейший из всех видов

экономических ресурсов. Как фактор экономического развития человеческие ресурсы – это работники, которые имеют определенные профессиональные привычки, знания и могут использовать их в трудовом процессе. Изучение человеческих ресурсов имеет большое значение для оценки рынка работы и разработки соответствующей демографической политики с целью влияния на процессы воспроизведения населения и его занятости.

Специфика человеческих ресурсов сравнительно 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 лишь трудовой деятельностью, поэтому, чтобы эффективно использовать человеческую работу, 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 лишь при благоприятных условиях.

Одной из предпосылок успешного экономического развития как на микро-, так и на макроуровне есть учет интересов людей в любых действиях, направленных на повышение эффективности функционирования хозяйственного механизма. Без такого учета нельзя достичь повышения эффективности в широком (то есть социально-экономическом) понимании.

В связи с коренной перестройкой системы общественных отношений особое значение в наше время приобретает грамотное согласование социально-экономических преобразований с потребностями и судьбами людей.

Самые значительные преобразования происходят именно в социально-трудовой сфере, затрагивая интересы миллионов людей и отображаясь на результатах экономического развития всей страны. Очень важны во время изменений также гибкость и мобильность, постоянная адаптация людей к новым условиям экономического развития.

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 при все еще высокой, хотя и снижающейся рождаемости. Темпы прироста численности населения в этих странах колеблются от средних до высоких (1–4% в год).

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.

ТЕМА 3. ТРУД КАК СФЕРА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРИРОДНЫЙ ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

3.1. Сущность и характер труда, его социальные аспекты

3.2. Виды труда и их характеристика

3.3. Рабочее время и соизмерение отдельных видов труда

3.1. 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 ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Труд и работа – понятия не равноценные, не тождественные. Труд явление общественное, он присущ 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, штуками и т. д.

По определению А. Маршалла, труд – это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы».

Обязательными элементами труда служат рабочая сила и средства производства.

Рабочая сила — это совокупность физических и духовных способностей человека, которые используются им в процессе труда. Рабочая сила – основная, главная производительная сила общества. *Средства производства* состоят из *предметов труда* и *средств труда*. *Предметы труда* – это продукты природы, которые в процессе труда подвергаются тем или иным изменениям и превращаются в потребительские стоимости. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются основными материалами, а если способствуют самому процессу труда или придают 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. На *эффективность труда* оказывает воздействие совокупность свойств и параметров средств труда, должным образом приспособленных к человеку или коллективу как субъекту труда. В случае несоответствия психофизиологических характеристик человека и

параметров средств труда нарушается безопасный режим работы, повышается утомляемость работника и т. д. Параметры орудий труда зависят от достижений научно-технического прогресса, финансовых возможностей предприятия по приобретению новинок, а также его инвестиционной активности.

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 (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителем и подчиненным). Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только 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 технологиях, 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, оказываются услуги, создаются культурные ценности и т. д., но появляются новые потребности с требованиями их последующего удовлетворения. Социологический аспект исследования заключается в рассмотрении труда как системы общественных отношений, в определении его влияния на общество.

Труд играет исключительно важную роль в осуществлении и развитии человеческого общества и каждого его члена. Благодаря труду многих тысяч поколений людей накоплен огромный потенциал производительных сил, колоссальное общественное богатство, сформировалась современная цивилизация. Дальнейший прогресс человеческого общества невозможен без развития производства и труда.

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

Деятельность – это внутренняя (психическая) и внешняя (физическая) активность человека, регулируемая сознаваемой 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 бездействия, то деятельность выступает как активный процесс, а бездействие – как пассивный.

Таким образом, труд с экономической точки зрения – это процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют вещество и силы природы, приспособляя их для удовлетворения своих потребностей.

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

могут быть производство энергии, средств информации, идеологических продуктов, а также действия управленческих и организационных технологий. При этом неважно, нужен ли производимый продукт человеку для удовлетворения его собственных потребностей. Цели трудовой деятельности задаются человеку обществом, поэтому по своей природе она является общественной: потребности общества ее формируют, определяют, направляют и регулируют.

В процессе труда на человека воздействует большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, оказывающих влияние на его работоспособность и здоровье. Совокупность этих факторов называют условиями труда.

Под *условиями труда* понимается совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние человека, его работоспособность, здоровье, все стороны его развития, и прежде всего на 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 труде, 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, которые воздействуют 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, он является основным компонентом труда как системы.

Следовательно, *труд – явление социальное*. В процессе труда формируется определенная система социально-трудовых отношений, которые являются стержнем общественных отношений на любом уровне (народное хозяйство, регион, предприятие, индивиды).

Это *социальная характеристика труда*. Но в основе труда лежат и психологические, и физиологические процессы. Поэтому важную роль в решении задач повышения его эффективности играет изучение деятельности и функций человека. Отсюда вытекает еще одно определение категории «*труд*».

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

Эта характеристика труда тесно связана с его производительностью. Уменьшение затрат энергии на выполнение единицы объема работ идентично росту производительности, и наоборот, причем расход энергии зависит от различных производственных и личностных факторов.

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);

- *технико-технологические* (техническое и технологическое оснащение, 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.).

Подобное деление весьма условно, так как проблемы труда сочетают в себе одновременно разные аспекты, предстают в единстве или находятся в тесной зависимости.

Значение труда в развитии человека

История человечества свидетельствует о весьма существенном, можно сказать, решающем значении труда. Теоретические и эмпирические исследования роли труда свидетельствуют: *труд* – первое, основное условие всей человеческой жизни и притом в такой степени, что можно сказать: «Труд создал самого человека».

В цивилизованном обществе деятельность человека направлена на создание машин, механизмов, материалов с заранее заданными свойствами, отсутствующими непосредственно в природе, средств передачи и хранения информации, произведений искусства и литературы, совершение научных открытий. По мере развития производительных сил меняется и само человеческое общество, образ жизни людей.

Современное производство, осваивая разнообразные ресурсы и преобразуя их в потребительские блага, оказывает все большее воздействие на окружающую природную среду. В производственные процессы вовлекаются не только традиционные природные ресурсы (почва, вода, леса, полезные ископаемые), но и атмосфера, мировой океан, космос.

Под влиянием научно-технического прогресса (НТП) происходят такие процессы, как систематическое изменение содержания преимущественно физического труда в результате комплексной механизации, автоматизации, кибернетизации производства и коренного улучшения его организации. Повышается общеобразовательный и культурно-технический уровень и квалификация работников, на фоне непрерывного роста производительности как общественного, так и индивидуального труда повышается уровень и качество жизни населения.

Содержание и характер труда. Характеристика категорий труда

Труд, выступая как процесс взаимодействия человека и природы, в то же время обуславливает определенные отношения между его участниками. В структуре общественного труда выделяют следующие категории: *содержание труда и социально-экономический характер труда*.

Содержание труда раскрывает взаимодействие человека с природой, представляет совокупность качественно определенных трудовых функций, направленных на производство потребительских стоимостей, характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства.

Социально-экономический характер труда выражает форму его общественной организации и представляет собой совокупность отношений между участниками трудового процесса, отличительные черты, свойственные тому или иному способу производства.

Один из важнейших методологических аспектов исследования труда – познание его функций. При всем многообразии последних нельзя не отметить их диалектического единства. *Труду свойственны следующие функции:*

способ удовлетворения потребностей (первая и важнейшая функция труда, с которой начинается общественное бытие человека);

создатель общественную 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 находится в основе всего общественного развития – формирует социальные слои общества и основы их взаимодействия);

взятель человека (создавая все ценности человеческого бытия, выступая в качестве субъекта общественного развития, приобщая к труду общество в целом, человек развивает и самого себя: приобретает знания и профессиональные навыки, формирует навыки общения и взаимодействия);

сила, открывающая человечеству путь к свободе (дающая людям возможность заранее учитывать все более отдаленные естественные и общественные последствия своих действий).

Содержание труда

Содержание труда – это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса. Эти особенности охватывают степень ответственности и сложности труда, уровень технических возможностей, соотношение исполнительских функций, уровень технической оснащенности, степень разнообразия трудовых функций и т. д.

Содержание труда предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям индивида. Это ключевой фактор, характеризующий возможности развития и самореализации личности в процессе труда. Он влияет на отношение к труду и удовлетворенность им, на степень интереса к труду, на текучесть кадров и уровень производительности труда.

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

Происходящие в современных условиях преобразования в экономике, средствах и предметах труда требуют повышения профессиональной подготовки работников. Это связано с усложнением содержания труда, которое отражает взаимодействие человека и орудий труда в процессе трудовой

деятельности и представляет собой состав трудовых функций – совокупность выполняемых работником действий, их соотношение и взаимосвязь.

Главные *факторы*, изменяющие *содержание труда*, развитие средств производства, научно-технический прогресс, преобразование техники и технологии производства. Под действием этих факторов труд постепенно освобождается от ограничений, сдерживающих человеческие возможности. Человек со своими способностями и навыками к труду по-прежнему остается главным элементом производства, но содержание труда меняется. Оно реализуется в действия по приложению научных знаний, осуществлению контроля и регулирования в точном соответствии с требованиями достижений науки и техники.

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, труд 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. п.; наконец, труд по профессиям и специальностям. Содержание труда, например, инженера-технолога, слесаря-сборщика, тракториста-комбайнера, художника, музыканта, продавца, научного работника, 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 (характеру орудий труда), но и по форме их применения (характеру отношений людей в процессе создания материальных благ и услуг).

Общественное разделение труда привело к обособлению различных видов трудовой деятельности в самостоятельные сферы. И, в первую очередь, в физический и умственный труд. С развитием мануфактуры разделение труда на умственный и физический происходило уже непосредственно на производстве. Крупное машинное производство, углубляя общественное разделение труда, отделив производителя от средств производства, превратило его в исполнителя, лишенного возможности проявлять свою общественную волю.

Сложная кооперация труда предполагает его разделение, когда в едином производственном процессе объединяются различные, но взаимосвязанные конкретные виды труда. В современном труде между отдельными работниками утверждаются 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 нему 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 с обществом.

К показателям характера труда относят:

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

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; разной степени тяжести и вредности; напряженный и ненапряженный и др.

Характер труда определяют размеры и своеобразие расходования рабочей силы, факторы внешней среды, особенности технологического процесса. Расходование человеком нервной и мускульной энергии в больших количествах находит проявление в развитии отрицательных состояний: переутомлении, эмоциональном стрессе, повышенной психической напряженности, тревожности, отсутствии мотиваций.

Содержание и характер труда тесно связаны между собой, так как выражают различные стороны одной и той же трудовой деятельности.

Кроме того, они влияют на активность человека во вне рабочее время, развитие его творческих способностей, структуру потребления, ритм жизни, способ проведения свободного времени.

Труд – это процесс, характеризующийся затратами времени и энергии человека, направленными на преобразование ресурсов природы в материальные, социальные, интеллектуальные, эстетические и духовные блага. Такая деятельность может осуществляться либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому.

Что касается удовлетворения, получаемого от процесса труда, которое оговаривается в приведенном выше определении Маршалла, то оно существенно зависит от доли творчества в данном виде деятельности, ее целей, условий осуществления, а также от индивидуальных особенностей работника. Чем больше удовлетворения получает человек от процесса труда, тем больше в нормальных социальных условиях пользы и предпринятию, и обществу.

Производственный фактор труда

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

Виды труда

Разделение на духовный и физический труд 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.

Не отрицая роли общественной формы труда, в зависимости от которой различают труд наемный и частный, индивидуальный и коллективный, следует признать, что характер труда формируется в значительной степени под влиянием особенностей содержания труда по таким признакам, как доля физического и умственного труда, уровень квалификации, условия труда и др. Разнообразие характера и содержание труда находит отражение в разнообразии видов труда.

Можно выделить четыре группы признаков, отличающих тот или иной вид трудовой деятельности: характер и содержание труда; предмет и продукт труда; средства и способы труда; условия труда.

Классификация видов труда по его характеру и содержанию рассматривается в двух аспектах – социальном и структурном.

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 – труда индивидуального и коллективного. 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. Степень интеллектуализации трудовой функции различается в зависимости от доли содержащихся в ней элементов умственного и физического труда, а также от доли творческого и репродуктивного (нетворческого) труда. Степень квалификационной сложности трудовой функции определяется ее границами и структурой: составом и количеством составляющих, их разнообразием, новизной, а также условиями выполнения. Оценка этого признака применительно к тому или иному работнику устанавливается соответственно его разряду по принятой тарифной системе. Таким образом, характер и содержание труда как классификационные признаки органически взаимосвязаны.

Классификация видов труда по его предмету и продукту базируется на профессиональном, функциональном и отраслевом разделении труда. По *профессиональному признаку* может быть, в частности, выделен труд научный (или исследовательский), инженерный, управленческий, производственный, педагогический, врачебный и др. По *функциональному признаку* виды труда подразделяются в зависимости от их целевого назначения, сферы приложения и функциональной роли в экономическом цикле хозяйственной деятельности. В отличие от практиковавшегося при директивно-плановой системе выделения трех стадий – производства, распределения и потребления, при рыночной экономике структура экономического цикла принципиально меняется. Стадии производства предшествуют стадии изучения, анализа и прогнозирования спроса, проведения исследований и разработок новых видов продукции и технологий, научно-технической, экономической и организационной

подготовки производства, а директивное распределение продукции заменяется стадией свободной ее реализации самим товаропроизводителем с доведением товаров до непосредственных потребителей. Соответственно этому каждой стадии присущ тот или иной характерный для нее вид труда (в данном случае уместнее говорить о видах деятельности), что позволяет выделить труд предпринимательский, инновационный, воспроизводственный и коммерческий (последний в то же время отражает и профессиональный признак).

При формировании видов труда по *отраслевому признаку* следует иметь в виду, что отраслевые особенности касаются лишь осуществляемых на предприятиях процессов основной деятельности. Это позволяет выделить такие виды труда, как промышленный (в том числе добывающий и обрабатывающий), сельскохозяйственный (в том числе растениеводческий и животноводческий), строительный, транспортный и коммуникационный (в производственной сфере).

Классификация видов труда по применяемым средствам и способам труда позволяет выделить *труд ручной* (технически невооруженный), *механизированный* (технически вооруженный) и *автоматизированный* (компьютеризованный), низко-, средне- и высокотехнологичный. При идентификации видов труда по этим признакам устанавливаются соответствующие количественные критерии, исходя из соотношения между занятостью рабочего места и работника.

Классификация видов труда в зависимости от степени и уровня благоприятности и неблагоприятности условий труда предусматривает выделение таких видов, как труд стационарный и передвижной, наземный и подземный, легкий, средней тяжести и тяжелый, привлекательный и непривлекательный, нерегламентированный (свободный), регламентированный и жестко регламентированный с принудительным режимом.

Для общей характеристики того или иного вида конкретного труда используются рассмотренные выше четыре группы признаков в их сочетании. Например, для научного работника эта характеристика может выглядеть следующим образом: труд умственный, творческий, особо сложный, высококвалифицированный, индивидуальный, научный, инновационный, технически вооруженный, высокотехнологичный, стационарный, средней тяжести, привлекательный, самостоятельный, нерегламентированный. У бригадира рабочих – труд преимущественно физический, нетворческий, средней сложности, квалифицированный, коллективный, производственный, строительный, технически вооруженный, среднетехнологичный, передвижной, средней тяжести, привлекательный, наемный, регламентированный.

Всесторонняя характеристика труда применительно к каждому работнику и коллективу должна служить необходимой, базой для оценки его соответствия требованиям, вытекающим из целей труда в решении экономических и социальных задач предприятия или индивида.

Любая экономическая система основана на разделении труда, т. е. на относительном разграничении видов деятельности. В той или иной форме разделение труда существует на всех уровнях: от рабочего места до мирового хозяйства.

Разграничение видов деятельности в экономике стран осуществляется по группам отраслей: сельское и лесное хозяйство, добывающая промышленность, строительство, обрабатывающая промышленность, транспорт, связь, торговля и т. д. Дальнейшая дифференциация происходит по отдельным отраслям и подотраслям. Так, в обрабатывающей промышленности выделяется машиностроение, которое, в свою очередь, структурируется по видам изготавливаемых машин, приборов и аппаратов.

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.

Выбор форм разделения труда определяется, прежде всего, типом производства. Чем ближе производство к массовому, тем больше возможностей для специализации оборудования и персонала на выполнение отдельных видов работ.

3.2. Виды труда и их характеристика

Существуют различные виды труда, и все их многообразие можно классифицировать по следующим критериям:

- по содержанию труда,
- по характеру труда,
- по результатам труда,
- по используемым вещественным элементам труда и разной степени участия человека,
- по методам привлечения людей к труду.

Процесс труда с точки зрения содержания труда есть взаимодействие человека с орудиями и предметами труда, своеобразное повторение трудовых циклов, каждый из которых завершается изготовлением определенного продукта. В этом процессе выделяют следующие функции:

- 1) логическую, связанную с определением цели и подготовкой процесса труда;
- 2) исполнительскую, т. е. приведение в действие и непосредственное воздействие на предмет труда;
- 3) функцию регистрации и контроля, т. е. наблюдение за технологическим процессом, ходом выполнения намеченной программы;
- 4) функцию регулирования, т. е. корректирование, уточнение заданной программы.

Содержание труда зависит от наличия тех или иных функций в процессе труда и характеризует труд в структурном плане. Оно отличается громадным разнообразием и показывает уровень развития производительных сил, техники.

В зависимости от *содержания труда* различают:

- 1) *простой и сложный труд*. По определению К. Маркса, простой труд «есть расходование простой рабочей силы, которой в среднем обладает телесный организм каждого обыкновенного человека, не отличающегося особым развитием». Это труд, не требующий от работника специальной

профессиональной подготовки, неквалифицированный труд. Сложным трудом является «только *возведенный в степень* или, скорее, *помноженный* простой труд». В одном часе сложного труда, как правило, заключено несколько часов простого труда, поэтому квалифицированные работники создают в единицу времени большую стоимость, чем неквалифицированные;

2) *репродуктивный и творческий труд*. Репродуктивный труд – это труд воспроизведенный, заранее известный, не содержащий творческих начал, а творческий – это труд созидательный, деятельность, в процессе которой создается нечто качественно новое, неповторимое, оригинальное, уникальное. Результаты творческого труда зависят от способностей к данному виду творчества, увлеченности работой, ее важности, условий и т.д.;

3) *функциональный и профессиональный труд*. На каждом предприятии (фирме) образуются группы работников в зависимости от их роли в производстве и в соответствии с теми функциями, которые они выполняют. Каждая функция сопряжена с той или другой стороной деятельности, необходимой для нормальной работы предприятия. Задачи, решаемые каждой функциональной группой, довольно специфичны. Такой труд принято называть функциональным. Функциональный труд – это труд, различающийся составом и характером выполняемых функций (например, производственный, инженерный, управленческий, научный и др.). Внутри каждой из групп труд различается по отдельным профессиям и специальностям (например, инженер-технолог, инженер-конструктор, инженер-организатор, инженер-нормировщик);

4) *умственный и физический труд*. Физический труд – это затрата физической энергии. Умственный труд выражается в том, что в человеческом мозгу возникает идея создания той или иной потребительной стоимости, человек продумывает план реализации этой идеи, следит за тем, чтобы его план в процессе физического труда нашел свое воплощение. Деление труда на умственный и физический довольно условно. Эту условность отметил еще С.Г. Струмилин: «Мы противопоставляем обычно два вида труда: физический и умственный. А физиология своим определением нам говорит, что для такого противопоставления нет достаточных оснований. Труд – это единый нервно-мышечный процесс, никакая мышечная работа немыслима без соответствующей деятельности нервно-мозговых путей и центров, и, наоборот, всякий, даже наиболее отвлеченный, умственный труд неизбежно сопровождается мышечной деятельностью, хотя бы и в виде весьма слабых, задержанных рефлексов». Поэтому речь может идти лишь о преобладании умственных или физических функций в труде.

Характер труда показывает, как проявляется труд, каковы его черты, признаки, отличительные свойства и особенности. Он зависит от соединения работника со средствами производства и определяет социальную природу труда. В настоящее время происходят изменения в характере труда, обусловленные совершенствованием производственных отношений в результате разгосударствления социалистической собственности и приватизации, расширением сферы действия экономических методов управления, созданием новых форм хозяйствования, ориентирующих на эффективность и качество,

действительную материальную и моральную заинтересованность работников, превращение их в подлинных хозяев. В то же время именно глубокие социально-экономические различия в содержании и функциях труда, наличие рутинного, монотонного, неквалифицированного, тяжелого ручного труда, его вредные условия еще долго будут препятствовать раскрытию творческих способностей значительной части трудящихся, мешать гармоничному развитию личности, воспитанию сознательного и творческого отношения к труду.

В зависимости от *характера труда* различают:

1) *конкретный и абстрактный труд*. Как особая целесообразная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения его потребностей, труд выступает в определенной полезной форме, и его итогом являются различные потребительные стоимости. Труд, направленный на их создание, называется конкретным трудом. Приведение различных конкретных видов труда к одинаковому и соизмеримому виду предполагает необходимость абстрагироваться от качественных особенностей, свести отдельные виды труда к простым затратам рабочей силы, к затратам труда в физиологическом смысле – к затратам физической, нервной и другой энергии. Этот обезличенный, однородный и соизмеримый труд называется абстрактным трудом. Конкретный труд создает потребительную стоимость, а абстрактный – стоимость товара;

2) *наемный труд и самонаем*. Наемный труд – это отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, лично свободными, но не имеющими средств производства и продающими свой предстоящий труд (свою рабочую силу) в обмен на определенную стоимость в форме заработной платы. Наемный труд является трудом, отчужденным от самого себя, так как созданное им богатство противостоит как чужое богатство. Вместе с тем наемный работник является собственником своей рабочей силы, по мере развития которой увеличивается и личная собственность рабочего, его семьи, необходимая для их воспроизводства. В то же время предприниматель, открывший свое дело, создает возможность для приложения своего труда, что можно назвать самонаемом (за рубежом соответствующий термин довольно широко распространен), и характер данного труда будет качественно отличаться от характера наемного труда. Именно такой труд предоставляет возможность для развития инициативы человека, способствует бережному, хозяйскому отношению к собственности, формированию таких качеств, как самостоятельность, предприимчивость, проявлению творческих способностей;

3) *индивидуальный и коллективный труд*. Это своего рода различные формы организации труда. Разделение труда приводит к обособлению отдельных видов деятельности, обособлению отдельных производителей. Индивидуальный труд – это труд отдельных работников (токарей, слесарей, наладчиков, ремонтников и др.) или самостоятельных производителей (индивидуальных предпринимателей). Разделение труда, приводя к обособлению частичных работ по изготовлению какого-либо продукта, вызывает необходимость объединения трудовой деятельности работников, для того чтобы их совместные усилия привели к созданию готового продукта.

Коллективный труд – это такой труд, когда люди работают не изолированно, а сообща, объединяясь в трудовые коллективы (отдел, лабораторию, цех, участок, бригаду), причем размер коллектива не имеет значения;

4)*частный и общественный труд*. В товарном производстве, когда отдельные производители изготавливают определенные товары, индивидуальный труд выступает как частный труд в связи с хозяйственной, производственной и юридической обособленностью собственников средств производства. Каждый производитель производит далеко не все продукты, необходимые для удовлетворения его потребностей, а специализируется на изготовлении лишь части из них. Поэтому в любом обществе частный труд всегда реализуется как частица общественного труда и носит общественный характер, который проявляется на рынке через приравнивание товаров друг к другу и их обмен, через стоимость.

По результатам труда различают:

1)*производительный и непроизводительный труд*. Производительный труд – это труд, непосредственно участвующий в создании натурально-вещественной формы общественного богатства, совокупного общественного продукта, национального дохода. Это труд, в процессе которого производятся материальные блага, услуги и который приносит прибыль. Как создатель потребительных стоимостей производительный труд является условием существования людей, вечной и естественной необходимостью. Непроизводительный труд – это труд, создающий социальные и духовные блага. Такой труд общественно полезен, но не является производительным, так как не материализуется, не воплощается в отдельном продукте и не приносит прибыли. Процесс труда, создающий услуги, и процесс их потребления слиты воедино. Услуги существуют в форме деятельности, их нельзя накопить;

2)*живой и прошлый труд*. Живой труд – это труд, который расходуется в данный момент и результаты которого еще неопределенны. Рабочий, выполняя какой-то объем работ, тратит на это некоторое рабочее время – живой труд. Но, производя продукцию, рабочий расходует еще и прошлый труд. Прошлый труд воплощает в себе ранее созданный результат, – это сырье и материалы, энергия, станки, аппараты, компьютеры и т.д. В ходе научно-технического прогресса меняется соотношение между затратами живого и прошлого труда. Например, при переходе от ручного труда к механизированному затраты живого труда резко снижаются, а затраты прошлого возрастают.

По используемым вещественным элементам труда и степени участия человека труд подразделяется на следующие виды:

1)*ручной труд*, который осуществляется или полностью вручную, или с помощью ручных орудий труда;

2)*механизированный труд*, который осуществляется с помощью механизированных орудий труда (например, сверление отверстий электродрелью, клепка пневматическим инструментом);

3)*машинный труд*, когда основная работа выполняется машиной, управляемой работником без непосредственного приложения им физических усилий для изменения формы, размеров, внешнего вида предмета труда. Работник вручную выполняет лишь элементы вспомогательной работы по

управлению машиной и ее питанию;

4) *автоматизированный труд*, когда элементы основной работы полностью автоматизированы, а элементы вспомогательной работы автоматизированы полностью или частично. Работник контролирует правильность и стабильность настройки оборудования и его загрузку.

По методам привлечения людей к труду различают:

1) *труд по внеэкономическому принуждению*, когда имеет место прямое принуждение. Такой труд характеризуется ограничением личной свободы, и примером может служить прямое и долговое рабство. Помимо непосредственного принуждения подобный труд может быть обусловлен наличием уголовных, административных или иных закрепленных в законодательном порядке норм. Таково, например, установление всеобщей обязанности трудиться, как было в СССР;

2) *труд по экономическому принуждению*, т.е. труд по необходимости – чтобы заработать средства к существованию. Такой труд характерен для подавляющей массы людей;

3) *добровольный труд*, т.е. труд по желанию. Такой труд имеет место, когда человек экономически обеспечен, может, не работать, но работает, чтобы реализовать свой потенциал. Работа для него – это средство самовыражения и самоутверждения. Иногда для осуществления подобной работы люди используют собственные средства, например, создают благотворительные, общественные фонды и т.д.

3.3. Рабочее время и соизмерение отдельных видов труда

Процессы труда, как и любые другие процессы, протекают во времени, и соответственно длительность процесса труда обычно измеряется временем. Время, в течение которого работник создает продукт труда, называется рабочим временем, Рабочее время, в свою очередь, имеет масштаб, выраженный в определенных долях времени, – это час, день, неделя, год. По выражению К. Маркса, «рабочее время суть живое бытие труда, безразличное по отношению к его форме, содержанию, индивидуальности». Это свойство рабочего времени позволяет использовать его в качестве всеобщего измерителя любых процессов труда.

Следует различать два понятия: «время как мера длительности трудового процесса» и «время как мера его количества». Эти понятия имеют различную сущность. Первое отражает фактическую (календарную) длительность процессов труда, и в этом своем качестве время является адекватной (имеющей одну и ту же единую природу с измеряемой величиной), абсолютной (единственной, непосредственной, без применения промежуточных величин), независимой от человека мерой. Второе понятие означает условную длительность, и в данном случае время является лишь относительной мерой. При использовании времени как меры количества труда не учитываются его сложность и интенсивность. Рабочее время – это лишь экстенсивная величина труда.

Помимо протяженности важной характеристикой рабочего времени является степень его уплотнения. В каждую единицу времени рабочий может производить разное количество продукции. Это объясняется тем, что в рабочем

времени обычно имеются свободные от работы промежутки времени. Часть из них необходима для осуществления трудового процесса, сохранения работоспособности человека на длительный период, а другая часть возникает в связи с недостатками в организации производства и называется потерями рабочего времени. Устранение потерь рабочего времени при прочих равных условиях приводит к повышению результативности труда.

Наряду с показателем рабочего времени возникает необходимость в показателе, характеризующем затраты труда в их качественной структуре.

Для этого используется понятие «трудоемкость». Под трудоемкостью понимаются затраты живого труда на производство единицы продукции. Они определяются по формуле:

$$t = T/V,$$

где t – трудоемкость единицы продукции;

T – время, затраченное на производство всей продукции;

V – объем произведенной продукции в натуральном выражении.

Показатель трудоемкости устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключая влияние всех прочих факторов (изменений в номенклатуре, организационной структуре производства и др.). При этом создается возможность взаимной увязки показателей на всех стадиях и участках производства. Показатель трудоемкости позволяет органически связать измерение производительности труда с учетом резервов ее роста.

Однако в связи с существующими недостатками в нормировании труда этот показатель мало распространен: пока он находит применение в машиностроении, химической, угольной, лесной, обувной и швейной промышленности. В перспективе же измерение затрат труда рабочим временем будет возрастать, так как изучение посредством определения трудоемкости величины и структуры трудовых затрат дает возможность выявить эффективность технологии, форм и методов организации труда и производства, выбрать наиболее рациональные направления технического прогресса и т. д.

В зависимости от состава трудовых затрат различают:

–технологическую трудоемкость (затраты труда основных рабочих);

–трудоемкость обслуживания (затраты труда вспомогательных рабочих);

–производственную трудоемкость (затраты труда всех рабочих);

–трудоемкость управления (затраты труда служащих);

–полную трудоемкость (затраты труда всех категорий персонала).

Необходимо стремиться наиболее полно учитывать затраты живого труда всех работников, принимающих участие в изготовлении определенного продукта (а не только основных, как это делается зачастую).

В связи с тем, что в процессе труда используется труд, различный по сложности, а прямого измерения сложности труда нет, возникает проблема соизмерения труда. Для ее решения используют редукцию труда. **Редукция**

труда – это сведение сложного труда к простому. Она необходима для решения важнейших экономических проблем, таких как ценообразование, оплата труда, для ряда межгосударственных сопоставлений.

В различных отраслях представление о простом труде может быть неодинаковым. Неодинаково оно также в разные периоды времени и в разных странах. Редукция труда, устанавливая эталон простого труда, позволяет привести затраты сложного труда к единому измерителю и выявить различия в сложности труда для разных профессионально-должностных групп работников. Кроме того, осуществление редукции труда дает возможность подойти к более точному познанию стоимости. Товар – это продукт конкретного труда, но источником (субстанцией) стоимости является абстрактный труд. Редукция служит логическим звеном в расчетах полных трудовых затрат. Объективная оценка сложности труда различных профессионально-квалификационных групп работников явится шагом вперед в решении вопросов совершенствования заработной платы.

Значимость редукции труда признают все экономисты. Однако до настоящего времени по ряду аспектов этой проблемы нет единства мнений. В частности, не выработана единая точка зрения о показателях редукции труда. Это довольно сложный вопрос, и, вероятно, поэтому он пока наименее разработан. За последние примерно 20 лет по этому вопросу практически нет публикаций.

В теоретических разработках в целом прослеживается два подхода: одни авторы предлагают для сведения сложного труда к простому основываться на результатах труда, другие же отдают предпочтение показателю затрат времени на подготовку рабочей силы. Измерить результаты труда, чтобы оценить его сложность, прямым путем пока невозможно. Поэтому сторонники первого подхода рекомендуют устанавливать степень сложности труда по заработной плате.

Правомерен вопрос: какому же подходу отдать предпочтение и как на практике оценивается сложность труда? При формировании цен сложность труда учитывается на основе заработной платы. Соотношение степеней сложности труда для его оплаты устанавливается аналитическим методом, суть которого заключается в том, что сложность труда определяется сложностью поставленной задачи по изменению предмета труда. Посредством анализа функций, выражающих основное содержание процесса труда, определяются тарифные коэффициенты. Таким образом, пока что соизмерение простого и сложного труда осуществляется на основе тарифной сетки, состоящей из тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, показывающих, во сколько раз работа второго и последующих разрядов сложнее работы первого разряда. Тем самым сложность работ и уровень подготовки работников получают количественное соизмерение.

ТЕМА 4. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК СИСТЕМА

4.1. Понятие социально-трудовых отношений

4.2. Уровни и предмет социально-трудовых отношений

4.3. Типы социально-трудовых отношений

4.1. Понятие социально-трудовых отношений

Термин социально-трудовые отношения вошел в научный оборот и стал широко использоваться относительно недавно.

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Субъектами социально-трудовых отношений являются

- индивидуум – наемный работник;
- работодатель – предприятие (фирма), предприниматель;
- государство.

Наемный работник – это гражданин, заключивший трудовой договор (письменный или устный) с работодателем (руководителем предприятия или частным лицом). Важную роль играют такие качества работника, как возраст, пол, состояние здоровья, образование, уровень квалификации, профессиональная и отраслевая принадлежность. Но, прежде всего, наемный работник должен быть готовым и способным к личному участию в социально-трудовых отношениях, иметь определенную установку на предпочтительные способы участия в этих отношениях. Высокая степень развития социально-трудовых отношений обычно характеризуется созданием специальных институтов, выступающих от имени наемных работников, – профсоюзов и других организационных форм объединения наемных работников.

Работодатель как субъект социально-трудовых отношений – это человек, самостоятельно нанимающий для работы одного или многих лиц. Обычно в мировой практике он является собственником средств производства. Для Украины эта практика не характерна, так как в нашей стране работодателем является также руководитель государственного предприятия.

Государство как участник социально-трудовых отношений выполняет роли законодателя, защитника прав, работодателя, арбитра и др. Роль государства в социально-трудовых отношениях может меняться и определяется историческими, политическими и экономическими условиями его развития.

4.2. Уровни и предмет социально-трудовых отношений

Выделяют три уровня социально-трудовых отношений:

индивидуальный, когда взаимодействуют работник и работодатель в различных сочетаниях;

групповой, когда взаимодействуют объединения наемных работников и объединения работодателей;

смешанный, когда взаимодействуют работники и государство, а также работодатели и государство.

Предметом социально-трудовых отношений выступают различные стороны трудовой жизни человека: трудовое самоопределение, профессиональная ориентация, наем–увольнение, профессиональное развитие, социально-психологическое развитие, профессиональная подготовка и переподготовка, оценка труда и его вознаграждение и др. Все их многообразие обычно сводится к трем группам:

- 1) социально-трудовые отношения занятости;
- 2) социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;
- 3) социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

4.3. Типы социально-трудовых отношений

Выделяют следующие типы социально-трудовых отношений:

1) *солидарность*. Она предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, единодушии, общности интересов. Определенные группы людей обладают одинаковыми интересами, сходными чертами, типичными для той или иной группы. Выявляя их и оценивая, люди создают конструктивную основу для защиты своих общих интересов и противостояния той или иной опасности, угрожающей данной группе;

2) *патернализм*. Формируется на уровне государства и предприятия. Это жестко регламентированные трудовые отношения. В определенных исторических и социокультурных условиях патернализм бывает эффективным. Например, в Японии на предприятиях действует система трудовых отношений, которая основывается на принципе пожизненного найма. К недостаткам данного типа социально-трудовых отношений относятся пассивность в трудовом поведении, низкий уровень требований работников к качеству жизни;

3) *субсидиарность*. Данный тип социально-трудовых отношений направлен на сохранение у человека стремления к ответственности и самореализации и должен предотвращать перенесение ответственности на общество. Субсидиарность основывается на личной ответственности, чувстве собственного достоинства;

4) *партнерство*. Этот тип социально-трудовых отношений наиболее развит в странах с рыночной экономикой. Самыми популярными формами социального партнерства являются дуопартизм и трипартизм;

5) *конфликт*. Как тип социально-трудовых отношений это предельный случай обострения противоречий в трудовых отношениях. Конфликты влияют на социально-трудовые отношения двояко: и положительно, и отрицательно. С одной стороны, они служат своеобразным сигналом о необходимости совершенствования социально-трудовых отношений, а с другой – могут стать фактором, разрушающим эти отношения. Поэтому в паре с конфликтом должны выступать социальное партнерство и солидарность, причем конфликт должен быть временным явлением в социально-трудовых отношениях, а солидарность и партнерство – постоянными;

6) *дискриминация*. Это произвольное ограничение прав субъектов

социально-экономических отношений – при найме на работу или при увольнении, при выборе профессии, при продвижении по службе, при оплате труда, при получении образования и т.д. Равные отношения – главный признак развитого общества.

Следует отметить, что в чистом виде названные типы не существуют, они проявляются в различных комбинациях.

ТЕМА 5. МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ

5.1. Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе

5.2. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда

5.1. Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе

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

Социальная политика. Социально-экономическая концепция развития любого общества включает в себя механизм формирования и регулирования социально-трудовых отношений как важнейший элемент социальной политики. При этом *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, представляющие собой различные системы мер, дифференцированных в первую очередь по адресной направленности:

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

социальная поддержка – система мер, относящаяся в основном к экономически активному населению и 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 людям, попавшим в экстремальные жизненные ситуации, требующие дополнительных расходов.

Главная цель социальной политики – повышение уровня и качества жизни граждан Украины на основе стимулирования трудовой и хозяйственной активности населения, предоставления каждому трудоспособному человеку возможностей, позволяющих ему своим трудом и предприимчивостью обеспечивать благосостояние семьи, формирование сбережений и их

эффективное инвестирование.

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

Глобализация экономики. Фактором, все более мощно регулирующим социально-трудовые отношения в современном мире, является глобализация экономики, которая представляет собой процесс формирования системы международного разделения труда, мировой инфраструктуры, мировой валютной системы, международной миграции рабочей силы в условиях бурного роста мировой торговли и потоков иностранных инвестиций, стремительных технологических изменений. Глобализация экономики сопровождается ростом взаимозависимости национальных финансовых рынков, увеличением спекулятивных валютных потоков между государствами и вторичных финансовых рынков, состоянием платежной и торговой несбалансированности, которые в совокупности резко ограничивают возможность формирования макроэкономической политики на национальных уровнях.

Развитие общественного труда и производства. Мощным фактором, определяющим процесс формирования и развития социально-трудовых отношений, являются объективные закономерности развития общественного труда, которые на протяжении исторической перспективы выступают в формах разделения и кооперации труда (в их предметной, функциональной форме, в вертикальном и горизонтальном разрезах), роста производительности труда, замещения труда капиталом.

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 (планирования и привлечения персонала, заполнения рабочих мест, оценки работы, 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).

Важным фактором, определяющим характер социально-трудовых отношений на предприятии (в организации), является стадия (жизненный цикл)

его развития. Если на стадии зарождения предприятия социально-трудовые отношения часто носят неформальный, размытый характер, то по мере развития организации (на стадиях функционального и контролируемого роста) эти отношения формализуются, в них формируется все большее количество отдельных элементов, вырабатывается система социально-трудовых отношений, постепенно преобразующаяся в определенную организационную культуру. При этом социально-трудовые отношения являются объектом долгосрочного планирования, междисциплинарного сотрудничества, элементом стратегии организации. Здесь главной задачей является развитие человеческих ресурсов.

В процессе развития человеческих ресурсов и формирования новой системы социально-трудовых отношений должны быть включены элементы общественного регулирования, что позволит уменьшить издержки, неизбежные при такого рода крупных общественных преобразованиях.

Общественное регулирование процесса становления социально-трудовых отношений нового качества может включать в себя:

- формирование и освоение всеми субъектами социально-трудовых отношений единой системы понятий, усвоение одного языка общения в целях взаимопонимания;

- идентификацию социально-экономических процессов с точки зрения интересов сторон;

- формирование системы показателей, отражающих процессы взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений и соответственно определение источников информации;

- исследования достижений других стран в этой сфере, обобщение и оценку эффективного, негативного, проблемного опыта.

Достижения других стран в этой сфере не должны механически проецироваться на украинскую действительность, они должны быть адаптированы к национальным традициям и нормам трудовой этики и морали, вместе с тем опыт становления социально-трудовых отношений нового типа в бывших социалистических странах имеет несомненную ценность.

5.2. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда

Рыночная система хозяйствования меняет не только экономическую политику управления хозяйством, но и требования к рабочей силе, формирует новую политику хозяйственной мотивации. Процесс перехода к новым ценностям в жизни общества идет не совсем гладко. Постоянно дает о себе знать острое противоречие между необходимостью проведения жесткой экономической политики, раскрепощения рыночных механизмов и недостаточным запасом прочности социальной защиты людей.

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

Социальная защита – необходимый элемент функционирования любого достаточно развитого государства. Концепция социальной защиты возникла в конце XIX – начале XX в. и в широком общесоциологическом смысле соответствующий термин впервые появился в США в 30-х годах и постепенно

распространился в западной социологии для обозначения системы мер, защищающих любого гражданина от экономической и социальной ущемленности вследствие безработицы, потери или резкого сокращения дохода из-за болезни, рождения ребенка, производственной травмы или профзаболевания, инвалидности, старости, потери кормильца и т. п.

В имеющихся отечественных публикациях встречается множество трактовок понятия социальной защиты и обозначаемой им реальности. Сама система социальной защиты в широком смысле – это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия 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.

Система социальных гарантий в сфере труда. В этой и других трактовках есть элементы, которые отражают разные стороны сущности социальной защиты, и, опираясь на которые, можно в полной мере раскрыть содержание понятия в узком смысле. *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, обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни.

Социальная защита представляет собой, с одной стороны, функциональную систему, т. е. систему направлений, по которым она осуществляется, а с другой – институциональную, т. е. систему институтов, ее обеспечивающих (государство, суд, профсоюзы и другие общественные организации).

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, не противоречащими закону способами;
- создание условий, обеспечивающих удовлетворение определенного минимума (в объеме общественных возможностей и с учетом национально-исторической специфики) потребностей граждан в образовании, медицинской помощи и т. д.;
- 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, соответствующих 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.

В XX в., когда традиционное капиталистическое общество фактически трансформировалось в новую социально-экономическую систему – социально ориентированное рыночное хозяйство, – сложились мощные системы социальной защиты, охватывающие как общество в целом, так и структурные образования хозяйственного организма: предприятия, фирмы, акционерные общества, кооперативы, трудовые организации и т. п. К настоящему времени на Западе имеется несколько моделей систем социальной защиты граждан: американская, европейская, японская, в рамках которых есть свои разновидности. Им присущи некоторые общие черты и наряду с этим специфические, национальные.

Идущие в Украине глубокие социально-экономические преобразования, направленные на утверждение рыночной экономики, делают проблему обеспечения эффективной социальной защиты граждан вообще и работников предприятий, в частности, чрезвычайно актуальной. С одной стороны, эти преобразования усиливают социальную защиту граждан, но с другой – требуется предпринимать гораздо больше усилий по социальной защите в некоторых важных сторонах жизнедеятельности человека: защиты от безработицы, инфляции, материальной необеспеченности значительной части граждан и т. п.

Цель социально-политических преобразований в Украине – утвердить настоящее гражданское общество. В последнее время в литературе этому уделяется много внимания, делаются попытки, и небезуспешные, выявить характеристики этой многогранной системы. К сожалению, пока в Украине эта цель не находит должной реализации. Объективная потребность порождает необходимость усиления социальной защиты по широкому спектру направлений. Но главным остается защита от снижения жизненного уровня трудящихся и от безработицы, а на конкретном предприятии – это забота об условиях и содержании труда, организации и системе оплаты труда работников. Многие важные функции по социальной защите работающего населения осуществляются именно на уровне предприятия, хотя на социальной защите завязана целая система социальных институтов.

Социальные институты и механизм социальной защиты работника

В любом государстве имеется целая система социальных институтов, осуществляющих социальную защиту граждан. Социальный институт – это устойчивая форма организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно

урегулированного порядка, в рамках чего происходит распределение социальных ролей и статусов людей, охватываемых деятельностью соответствующего института. Первые из названных видов (классов) социальных институтов именуется некоторыми социологами социально-организационными институтами, вторые – социально-нормативными.

Важнейшим и наиболее мощным социально-организационным институтом является государство, которое представляет собой сложную институциональную систему, т. е. состоит из различных институтов. Важную роль в выполнении функций социальной защиты играют такие институты, как страховые компании, различные специализированные фонды, благотворительные организации, а также общественные и политические организации, которые осуществляют социальную защиту представляемых ими социальных групп и слоев.

Институтами, призванными защищать работников наемного труда, являются профессиональные союзы. В настоящее время наряду с традиционными профсоюзами, претерпевшими существенное обновление, появились новые рабочие организации, «независимые» профсоюзы. Однако считать только их защитниками работников наемного труда, а традиционные профсоюзы квалифицировать как «официальные» и отказывать им в праве выступать в качестве защитника, несправедливо. Изменившиеся профсоюзы по праву стали именоваться независимыми, так как они выступают представителями работников наемного труда, ведут борьбу за реализацию их требований и не зависят от государственных структур. Основная деятельность как «зависимых», так и независимых профсоюзов на данном уровне социально-экономических реформ перешла в русло использования в своей деятельности для защиты прав и интересов трудящихся форм и механизмов социального партнерства. Данный механизм хорошо разработан в странах развитой демократии и зарекомендовал себя с положительной стороны. Суть этого механизма состоит не в конфронтации, а в проведении переговоров с представителями работодателей и государства, нахождения компромисса у выработки на этой основе более или менее приемлемых решений.

Принципы социального партнерства и трехстороннего сотрудничества нашли свое институциональное воплощение в создании Украиной 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.

Наряду с социально-организационными в обществе имеется множество социально-нормативных институтов, которые не воплощаются в какой-то организации, а существуют и функционируют сами по себе, играя определенную роль в социальной защите. Каждая отрасль права представляет собой систему таких социально-нормативных институтов (трудовое право, трудовое законодательство). Важным социально-нормативным институтом в системе социальной защиты наемных работников стали в настоящее время тарифные соглашения, контракты, коллективные договоры и т. д.

Распространяясь на более низкие уровни иерархической организации общества, институциональная система социальной защиты достигает такой структуры, как предприятие. Предприятия, учреждения, фирмы, кооперативы и другие трудовые организации сами являются социальными институтами и играют важную роль в обществе. А если их рассматривать под углом зрения социальной защиты, то их роль и деятельность оказываются довольно сложными и противоречивыми, не позволяющими дать им однозначную характеристику. Основная производственная деятельность сама по себе не предусматривает социальную защиту прав и интересов работников. Стремление к достижению основных целей (повысить эффективность производства, снизить себестоимость, повысить качество производимой продукции и т. д.) может привести к нарушению их прав и интересов. Поэтому необходимы специальные институты социальной защиты работников на предприятии.

Главным институтом социальной защиты, охватывающим своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающим для этого необходимыми правами и возможностями, выступает профсоюзная организация. Повышение защитной роли этой организации особенно необходимо в условиях рынка. Важно обеспечить социальную защиту работников в случае банкротства предприятия, его закрытия или репрофилирования. Да и при нормальном функционировании предприятия в условиях рынка требуется резкое усиление социально-защитной функции профсоюзных организаций.

Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работников на предприятии является коллективный договор. Суть этого договора кардинально изменилась в настоящее время, потому что наемным работникам нужна надежная юридическая база социальной защищенности.

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. Его нельзя однозначно и безусловно оценить именно как институт социальной защиты, но он может быть им, если контрактная система на предприятии (трудоустройстве) отрегулирована таким образом, что предусматривает специальную систему обеспечения прав работников, если в нем четко оговаривается ответственность работодателя за несоблюдение обозначенных в контракте социально-экономических гарантий.

Все вышеперечисленные социальные институты в той или иной степени включены в механизм социальной защиты. Процесс формирования механизма социальной защиты в нашей стране идет непрерывно и уже сегодня можно говорить о трех его компонентах: институциональном, использующем весь перечень существующих институтов социальной защиты; инструментальном, включающем используемые средства для решения задач социальной защиты; деятельном, когда применяются различные формы деятельности институтов по выполнению функций социальной защиты – нормотворческая, организационная, переговоры социальных субъектов и т. д.

Социальная защита:

– должна быть встроена в систему экономических отношений,

базироваться на эффективном труде работающих;

– не может быть ограничена гарантиями только в какой-либо одной сфере жизни;

– должна опираться на национальные и культурные традиции народов, учитывать их;

– должна базироваться на ином принципе мышления. Граждане в первую очередь должны стремиться защитить себя сами, а не ждать или добиваться определенных политических решений по данному вопросу; активно развивает и формирует у людей элементы самозащиты. Ведь никто и ничто так надежно не защитит работника, как он сам себя. Работник, наравне с субъектом-государством, должен нести ответственность за себя.

Социальные гарантии

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

- регулировать рынок рабочей силы через смятение возникающих 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, особо выделяя при этом нуждающихся.

Система гарантий должна учитывать структуру населения конкретного региона, которая по трудовому потенциалу 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 стремится работать.

Для полной ясности вопроса о социальных гарантиях приведем некоторые выписки из законодательства по этому вопросу.

1. Гарантии в реализации права на труд: свобода выбора занятий и работы; государство признает оплачиваемую занятость как основу образа жизни; государство бесплатно содействует в подборе подходящей работы; безработных государство бесплатно обучает новым профессиям и т. д.

2. Дополнительные гарантии некоторым категориям граждан: молодежи; пенсионерам; одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей; женщинам, воспитывающим детей дошкольного возраста и детей инвалидов; безработным; освобожденным из мест заключения; беженцам и т. д.

3. Профсоюзы активно содействуют занятости трудоспособного населения.

4. Создаются все необходимые условия и гарантии профессиональной подготовки и переподготовки безработных.

5. Для привлечения безработных к трудовой деятельности организуются

общественные работы.

6. Работодатели обязаны социально гарантировать занятость населения.

7. В условиях социально-экономического реформирования общества государство гарантирует материальную и социальную поддержку населения.

8. Закон строго определяет размер пособий по безработице.

9. Закон определяет также условия и сроки выплаты пособия по безработице и т. д.

В условиях формирования рыночной системы хозяйствования обостряется противоречие между необходимостью проведения жесткой экономической политики и недостаточным запасом прочности социальной защиты людей, которая становится необходимым элементом функционирования цивилизованного общества.

Изучение данной проблемы позволяет определить социальную защиту как систему законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, обеспечивающих достойное и социально приемлемое качество жизни человека. Основными институтами социальной защиты человека являются государство, профессиональные союзы и другие общественные объединения. В то же время социальная защита строится на социальных гарантиях. Эти гарантии зафиксированы законодательством.

ТЕМА 6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

6.1. Понятие социального партнерства

6.2. Субъекты социального партнерства

6.3. Коллективный договор

6.1. Понятие социального партнерства

Социальное партнерство – особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночному обществу, обеспечивающий оптимальный баланс реализации оптимальных интересов различных социальных групп, в первую очередь наемных работников и работодателей. Система социального партнерства включает в себя следующие элементы: принципы, субъекты, уровни, функции, формы и механизм реализации. Остановимся последовательно на каждом из них.

Основные принципы социального партнерства: соблюдение норм законодательства; полномочность представителей сторон; равноправие сторон в свободе выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров и отношений; добровольность сторон в принятии на себя обязательств; систематичность контроля и ответственность за выполнение обязательств.

6.2. Субъекты социального партнерства

В качестве субъектов (сторон) социального партнерства выступают работодатели и государство.

Представительными органами, выражающими интересы сторон в переговорном процессе, могут быть следующие:

- от имени работников – профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками представительные органы;
- от имени работодателя на уровне организации – руководитель организации, собственник имущества, выполняющий функции работодателя либо уполномоченные им лица; на национальном, отраслевом и территориальном уровнях – представительные органы соответствующего уровня объединений работодателей, наделенные определенными полномочиями;
- от имени государства — органы исполнительной власти всех уровней

Объектом (предметом) социального партнерства являются основные направления реализации социально-трудовой политики государства, исходя из оценок уровня жизни и показателей, характеризующих этот уровень в целом по Украине, а также в регионах, городах и в организациях.

Практика партнерских отношений выработала такие формы их реализации, как коллективные договоры и соглашения, консультации и переговоры по реализации социальной и трудовой политики, согласование действий, направленных на удовлетворение интересов сторон, совместный контроль за выполнением достигнутых сторонами договоренностей, обеспечивающий исполнение действующего законодательства.

Социальное партнерство реализуется через систему соглашений на

государственном, отраслевом, территориальном, профессиональном уровнях, а также с помощью заключения коллективных договоров на предприятиях, в организациях и учреждениях. Современные условия развития экономики определяют необходимость заключения генеральных, отраслевых (тарифных), территориальных и коллективных соглашений. По договоренности сторон, участвующих в переговорах, они могут быть трехсторонними и двухсторонними.

Соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда; условия и охрана труда; режимы труда и отдыха; развитие социального партнерства; иные вопросы, определенные сторонами.

Генеральные соглашения устанавливают общие принципы проведения экономической политики субъектами, их подписавшими. Национальные (государственные) генеральные соглашения являются трехсторонними и заключаются между объединениями профсоюзов, объединениями работодателей, правительством Украины. Генеральные соглашения определяют, как правило, общие принципы социально-экономической политики данного периода и охватывают совокупные интересы работников и работодателей. В них должны предусматриваться положения о принципах регулирования трудовых соглашений, в том числе заработной платы, и минимальных социально-экономических гарантиях исходя из роста цен и уровня инфляции.

Отраслевые (тарифные) соглашения определяют направления социально-экономического развития отрасли. Участниками отраслевых соглашений могут являться также три стороны – соответствующие профсоюзы (иные представительные органы, уполномоченные работниками), работодатели (объединения работодателей), Министерство труда и социальной политики Украины.

Данные соглашения включают правовые нормы, регулирующие содержание, начало и завершение трудовых отношений, действующие в обязательном порядке между сторонами, связанными тарифным соглашением, а также права и обязанности сторон, отклонения возможны только в пользу трудящихся. Отказ от имеющихся тарифных прав возможен только с одобрения сторон, заключивших тарифное соглашение.

Предметом тарифных соглашений могут быть все условия труда, как материальные, так и нематериальные, например заработная плата, продолжительность рабочей недели, предоставление отпуска, а также и другие права и обязанности в рамках трудовых отношений.

Примерная структура тарифного соглашения следующая:

1. Сфера действия.
2. Прием на работу и испытательный срок.

3. Рабочее время, режим работы, рабочее место.
4. Увольнение и договор об аннулировании трудового соглашения (форма увольнения, освобождение от работы для поиска нового места, сроки увольнения).
5. Отпуск.
6. Социальная защита.
7. Рабочее время.
8. Изменение режима работы.
9. Надбавки к заработной плате при изменении условий труда.
10. Выплаты заработной платы.
11. Правила оплаты времени болезни.
12. Простои, освобождение от работы с сохранением заработной платы.
13. Претензии по поводу условий и оплаты труда.
14. Оплата командировочных.
15. Ответственность за качество и урегулирование вопросов, связанных с появлением брака.
16. Методы оценки произведенной работы.
17. Урегулирование спорных вопросов.
18. Прочие положения.
19. Вступление соглашения в силу, прекращение действия соглашения.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

6.3. Коллективный договор

Коллективный договор – базовый документ для социальной политики предприятия, в отношении тех людей, которые на нем работают.

Процесс подготовки и заключения коллективного договора на предприятиях имеет общие черты и сохраняет традиционный характер. Изучение колдоговорного процесса представляется возможным с двух сторон: во-первых, необходимо выделить этапы разработки колдоговора и исследовать характер организационно-методической работы; во-вторых, следует проанализировать содержание колдоговора, его структуру.

Организация работы по составлению нового колдоговора начинается с формирования комиссии. Ее членами на паритетных началах являются представители администрации и профсоюза. Приказом первого руководителя предприятия определяется график совместных действий, в котором указываются сроки проведения колдоговорной комиссии, составления отчета по выполнению действующего колдоговора, сбора предложений от работников. Работа профкома над отчетом и составлением проекта нового текста проводится совместно со специалистами предприятия. Существует практика, когда проект коллективного договора готовят освобожденные члены профкома.

На следующем этапе работы проводится обсуждение проекта в трудовом коллективе. Обобщение опыта обсуждения коллективного договора работниками предприятий позволяет выделить следующие формы:

- Обсуждение на цеховых собраниях, в процессе текущей работы – на

оперативках.

- Использование стендов с ящиками для сбора предложений.
- Организация “прямых линий” с генеральным директором, с председателем профкома.
- Выделение специальной рубрики в многотиражке.
- Проведение анкетирования для выяснения предложений по совершенствованию коллективного договора.

К проблемам организации переговорного процесса можно отнести следующее. Во-первых, привлечение начальников цехов и отделов, мастеров участков в качестве посредников сбора предложений по разработке коллективного договора. Такая практика может быть расценена как применение администрацией тактики отсеивания “ненужных” предложений. Эта политика изменяет сущность социального партнерства, т. к. применяется “негласная” форма давления на работников, нарушается принцип равноправия партнеров. Администрация создает собственные органы, которые пытаются выполнять функции профсоюза, тем самым утрачивается связь работников с представителями, выражающими их интересы. В этом случае профсоюзному комитету уместно расширить спектр демократичных способов сбора предложений.

Во-вторых, обсуждение проекта колдоговора на производственных совещаниях, оперативках делает, с одной стороны, изучение текста колдоговора более доступным, с другой – поверхностным. Поскольку эти формы коммуникации осуществляются в рамках управления предприятием, поднимаемые на них вопросы должны носить производственный характер. Для коллективного обсуждения содержания колдоговора существуют достаточно традиционные формы – профсоюзные собрания, собрания трудового коллектива.

На последующих этапах согласительная комиссия дорабатывает проект с учетом потупивших замечаний и предложений, отдает его профсоюзному комитету и работодателю. После этого данный проект передается на согласование совету директоров, а затем выносится для обсуждения и принятия на конференцию трудового коллектива. Как правило, на всех предприятиях, на колдоговорную конференцию члены согласительной комиссии выходят с согласованным проектом.

Участники социального диалога противоречивы в определении относительно срока, на который должен заключаться коллективный договор. Опыт показывает, что наиболее приемлемым считается принятие колдоговора на два года. На предприятиях, где принимают коллективный договор на один год, стороны партнерства объясняют это сложившейся традицией, быстрой сменой финансовых обстоятельств. Такая ситуация характерна, когда согласительная комиссия работает лишь в период колдоговорной компании, когда в ходе текущей работы коллективный договор не изменяется и не дополняется. С учетом нестабильности экономического положения в стране наиболее эффективной формой сотрудничества между профсоюзной организацией и

работодателем следует считать постоянно действующую комиссию по разработке и внесению изменений в коллективный договор. В этом случае появляется возможность быстро реагировать на изменившуюся ситуацию на предприятии и вносить необходимые поправки в коллективный договор.

К другим формам социального партнерства на предприятии можно отнести комиссии по охране труда, социальному страхованию, трудовым спорам и др.

Деятельность комиссий по охране труда направлена в основном на решение текущих вопросов, касающихся, например, питьевого режима, выдачи молока на “вредных” участках, обеспечения спецодеждой и т. д. По итогам проверки выпускается приказ, предписывающий устранить нарушения, здесь же оговариваются ответственные за решение вопроса и санкции за невыполнение. Комиссия с согласия технического инспектора, который курирует предприятие по этим вопросам, вправе приостановить производственный процесс там, где условия не отвечают обеспечению безопасности работников и окружающей среды.

В состав комиссий входят представители, как администрации, так и профсоюзной организации. Например, в большинстве случаев работу комиссии по охране труда возглавляют заместители председателей профкома. Участие профсоюзных лидеров в работе комиссий облегчает процесс взаимопонимания субъектов партнерства.

Сегодня преобладает тенденция принижения роли профсоюза на предприятии. Ослабление позиций профсоюзных организаций объясняется рядом причин. Во-первых, происходит вытеснение профсоюза из основной сферы деятельности предприятия – производственной. Профкомы зачастую не имеют доступа к информации о деятельности предприятия, о его финансовом положении.

Механизмы притеснения профсоюзной организации со стороны работодателей различны: председателей профкомов выводят из совета директоров, не приглашают на оперативные совещания либо создают явный перевес сил представителей административного корпуса по сравнению с профсоюзной стороной при решении производственных вопросов на заседаниях согласительной комиссии. В этом случае принцип паритетности нарушается, профсоюз не может отстоять интересы своих рядовых членов. В такой ситуации имидж профсоюзной организации как представителя прав работников предприятия разрушается.

Во-вторых, раньше, в условиях советского общества, руководители предприятий воспринимали профсоюз как неотъемлемую часть административной системы, в качестве структурного подразделения предприятия. Появление собственника на предприятии, нового типа руководителей обнажило противоположность интересов этих социальных групп. Сегодня отчетливо прослеживается стремление администрации минимизировать свои расходы на социальные нужды, это проявляется в отказе финансирования социальной сферы и в снижении социальных выплат и льгот работникам предприятий. Поэтому для профсоюзных лидеров насущным

является изменение тактики действий – выйти на собственника предприятия, научиться строить отношения с людьми другого типа мышления.

В-третьих, вытеснение профсоюза из привычных сфер деятельности приводит к существенному сокращению функций, выполняемых ранее профсоюзной организацией на предприятиях. Вместе с тем новая экономическая ситуация требует от профсоюзных организаторов пересмотра своих прежних функций – от “распределения путевок” к участию в формировании фонда заработной платы на предприятии, к решению проблем охраны труда, к поддержанию существующих социальных гарантий и льгот и, при возможности, расширения их списка.

В-четвертых, ослабление позиций профсоюзных организаций объясняется недостаточными знаниями экономики, трудового законодательства. Привлечение специалистов со стороны не приветствуется, прежде всего, самими профсоюзными лидерами. В качестве аргументов приводятся отнюдь не финансовые трудности. В первую очередь они указывают на этические моменты, которые могут привести к конфронтации с администрацией. Складывается безысходная ситуация: сами **не способны**, позвать других – психологически **не готовы**.

Одной из причин ослабления профсоюзной организации является преобладание личных отношений между профсоюзными лидерами и администрацией. На большинстве предприятий администрация и профсоюз связаны неформальными отношениями. Использование традиционного способа – личного обращения председателя профкома к руководству вряд ли можно отнести к “работающим” механизмам социального диалога, поскольку данный механизм зависит от субъективного фактора: расположения или неприятия работодателя к профсоюзному лидеру. Отношения между сторонами партнерства следует строить, используя, прежде всего, правовые механизмы. При формализации отношений с помощью документов легче отстаивать либо опровергать точку зрения участников социального диалога.

Таким образом, статусная позиция профсоюзной организации на предприятии может быть охарактеризована с двух сторон. В одном случае формируется профсоюз как самостоятельная влиятельная сила, имеющая собственную позицию по социально значимым вопросам и умеющая отстаивать эту позицию перед администрацией. В другом – снижается роль профкомов в регулировании социально-трудовых процессов на предприятии, их деятельность сводится к традиционным функциям по распределению социальных благ и формальному представительству интересов работников перед администрацией.

На предприятиях между профсоюзной организацией, представляющей интересы работников, и администрацией, представляющей интересы работодателя, ведется социальный диалог с разной степенью эффективности. Процесс становления института социального партнерства не завершен: требует совершенствования правовая база, необходимо организационное оформление субъектов (в частности стороны работодателя), необходимо отработать систему механизмов ведения переговоров.

Совершенствование социального партнерства на микроуровне – процесс, далеко выходящий за пределы его организации на предприятии. Развитие партнерских отношений на микроуровне тесно взаимосвязано с изменением системы социального партнерства на региональном и национальном уровнях. Данный вопрос, прежде всего, касается соотнесения соглашений вышестоящих уровней с колдоговором. Необходимо формирование и законодательное закрепление вертикальной структуры системы социального партнерства: Генерального соглашения, регионального (трехстороннего) соглашения, отраслевого (тарифного) соглашения, территориального (тарифного) соглашения и колдоговора, согласование их по срокам заключения. Следует разработать механизмы, которые обеспечили бы их распространение на каждое предприятие. Кроме того, насущным остается вопрос о расширении границ ответственности работодателей за выполнение условий соглашений всех уровней.

Остается не решенной задача включения собственников в отношения социального партнерства. Одним из способов их привлечения к социальному диалогу может стать экономическое стимулирование: в законопроектах необходимо предусмотреть некоторые льготы тем предприятиям, которые качественно и полностью выполняют условия коллективного договора.

Участники социального партнерства четко не представляют: кого считать работодателем? Понятия “собственник”, “работодатель” как профсоюзной стороной, так и администрацией четко не сформулированы.

Для работодателей традиционного “советского” типа существование профсоюза – привычное явление, поэтому они стремятся работать одной командой. Руководители нового типа стремятся к поддержанию “социального спокойствия” на предприятии, поэтому идут “на контакт с профсоюзом”. Но они не воспринимают профсоюз в качестве равноправного партнера.

Для профсоюзной стороны проблема состоит в том, что у них ограничена возможность равноправного участия в переговорном процессе. Зачастую профсоюз не воспринимается в качестве равнозначного партнера. Слабость профсоюзной стороны объясняется недостатком (неполнотой, недостоверностью) информации, необходимой для переговорного процесса, отсутствием у работников достаточных экономических, правовых знаний, позволяющих разобраться в действительном положении дел на предприятии. С другой стороны, профсоюзным лидерам не хватает мастерства для ведения переговоров. Возможным путем решения названных проблем может стать создание института (регионального, отраслевого, территориального и т.д.) независимой экспертизы экономического положения предприятия. Кроме того, насущным становится организация центров по обучению мастерству ведения переговоров, где основное внимание необходимо сосредоточить на получение знаний о методах и процедурах переговорного процесса.

Таким образом, развитие социального партнерства в Украине наталкивается на целый ряд трудностей. Основная трудность состоит в том, что до сих пор не сформировались главные субъекты общественного партнерства. Профсоюзные объединения дробятся на соперничающие группировки, а работодатели и предприниматели разобщены по многим ассоциациям и союзам.

Если на низовом уровне такая разобщенность сторон – не помеха для сотрудничества, то на общегосударственном и отраслевом уровнях она серьезно затрудняет нахождение общих согласованных решений.

Тормозит развитие сотрудничества партнеров на различных уровнях несовершенство нашего трудового законодательства, в частности отсутствие отдельного закона об использовании индивидуальных контрактов (договоров) в гибких формах занятости.

Профсоюзы и работодатели привыкли к тому, что генеральные соглашения ежегодно подписываются сторонами с большим запозданием по срокам и по многим пунктам не выполняются. Трехсторонняя процедура согласования интересов социальных партнеров с участием правительства нередко носит необязательный и формальный характер, ибо стороны фактически не несут ответственности за срыв соглашений. В отличие от западных государств, где коллективные договоры и соглашения считаются нормативными документами на уровне закона, в Украине они во многих случаях остаются лишь на бумаге и в виде рекомендаций.

Наряду с преобладающей коллективно-договорной системой и прямым регулированием трудовых отношений со стороны государства взаимодействие работника и работодателя может определяться и в индивидуально-договорном порядке. В этом случае имеют место прямые отношения между работодателем и работником. Функционирование рынков труда в развитых странах с рыночной экономикой в последнее десятилетие характеризуется активным внедрением индивидуально-договорных механизмов, сузивших сферу действия коллективных отношений. Однако, если рынки труда развитых стран имеют сложившуюся инфраструктуру, отлаженные механизмы переквалификации и перераспределения рабочей силы, позволяющие работнику в любое время «встроиться» в систему трудовых отношений, то в условиях рынка в нашей стране работник лишен подобной возможности.

Другим «отягчающим» обстоятельством является неразвитость практики государственной поддержки отдельных социальных слоев и категорий работников. В этой связи в настоящее время уровень развития законодательной базы и инфраструктуры социальной защиты работников определяет предпочтительность коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений по сравнению с индивидуально-договорным регулированием взаимоотношений работников и работодателей. За формирующимися в Украине в последние годы моделями социального партнерства – будущее, которое должно быть глубоко осмыслено всеми участниками переговорных процессов на разных уровнях, в противном случае неизбежно нарастание социальной нестабильности в обществе вместо процессов разрешения и согласования противоречивых устремлений всех социальных групп населения.

Как уже отмечалось, субъектами коллективно-договорного регулирования выступают собственник или уполномоченное им лицо (юридическое или физическое) и работники. Различия целей субъектов данной системы могут приводить к конфликтам между результатами коллективных переговоров и экономической политикой государства, особенно в период

экономических кризисов, обостряющих проблемы инфляции и безработицы. В подобных условиях коллективно-договорная система может стать фактором, подстегивающим инфляцию.

Существуют три возможных способа разрешения возникающего противоречия между общенациональными и групповыми интересами. Первый способ связан с так называемой политикой социальной ответственности сторон. Реакцией на взрыв инфляции и беспокойство правительства относительно экономической стабильности становится сознательное ограничение и умеренность требований профсоюзов в области заработной платы. В коллективных соглашениях на первый план выступают технологические требования, предусматриваются сокращение рабочих часов, ранний уход на пенсию, поощрение частичной занятости, увеличение отпусков, внутренние перемещения как защита от безработицы.

Естественно, что этот способ не может выступать кардинальным решением проблем, особенно в условиях гиперинфляции и массовой безработицы, а служит лишь временным средством сглаживания противоречий.

Коллективные и индивидуальные трудовые договоры и соглашения призваны обеспечить реализацию основных социальных прав персонала. Они лишь часть правового поля, на базе которого функционируют трудовые отношения, идет согласование социально-экономических интересов работников и работодателей.

Решение социальных вопросов, вызывающих психологическую напряженность персонала, может эффективно осуществляться, если в организации сформировались и соблюдаются демократические нормы поведения.

Конкретизируя общедемократические нормы поведения, можно выделить следующие основные права персонала.

Занятость и оплата труда. Каждый имеет право на свободный выбор и реализацию своей профессии согласно порядку, действующему в соответствующей области.

Любой труд должен быть оплачен в справедливом размере. Для этого рекомендуется, чтобы:

- рабочим и служащим была дана гарантия справедливой оплаты труда, позволяющая им жить на адекватном жизненном уровне;
- рабочие и служащие, работающие на основе трудового соглашения, отличающегося от договора по постоянной работе на полный рабочий день, получили соответствующую оплату труда;
- оплата труда не может удерживаться, отчуждаться или подвергаться аресту только согласно законам государства; в соответствии с этими положениями рабочие и служащие должны оставаться со средствами, необходимыми для покрытия жизненных издержек для себя и своей семьи.

Право свободного передвижения. Все рабочие и служащие имеют право свободного передвижения на всей территории Украины с оговоркой ограничений, оправданных по причинам общественного порядка, безопасности и здоровья.

Профессиональное обучение. Все рабочие и служащие должны иметь

доступ к профессиональному обучению и должны обладать этой возможностью в течение всей трудовой жизни. Условия доступа к профессиональному обучению не могут содержать дискриминацию по гражданству.

Территориальные органы управления, организации или социальные партнеры должны создавать в сфере их компетенции условия для повышения и совершенствования квалификации, позволяющие всем желающим проходить переобучение, повышать уровень квалификации и получать актуальные знания, особенно в связи с современными техническими достижениями.

Равноправие мужчины и женщины. Равенство возможностей между мужчинами и женщинами должно быть обеспечено и непрерывно развиваться. С этой целью везде, где это необходимо, надо принять меры, направленные на обеспечение осуществления равноправия мужчины и женщины, в первую очередь по таким вопросам, как получение работы, оплата труда, социальная защита, общее и профессиональное обучение, а также возможность служебного продвижения.

Охрана здоровья и безопасность условий трудового процесса. Все рабочие и служащие должны иметь удовлетворяющие нормам условия трудового процесса по отношению к охране здоровья и безопасности. Надо принимать соответствующие меры по гармонизации условий труда.

Охрана труда детей и молодежи. Интеграция молодежи в трудовую жизнь обеспечивается путем профессионального обучения. Минимальный возраст при вступлении в трудовую жизнь должен быть не ниже возраста освобождения от обязательного обучения.

Вся работающая молодежь должна получать адекватную оплату труда. Надо принимать необходимые меры для изменения положений трудового права, касающихся работающей молодежи, таким образом, чтобы они соответствовали требованиям индивидуального развития личности и потребностям в профессиональном обучении и доступе к работе.

По истечении срока обязательного обучения молодые люди должны иметь возможность получить основное профессиональное обучение, чтобы приспособиться к требованиям будущей трудовой жизни.

Особенно надо ограничить рабочее время всех рабочих и служащих моложе восемнадцати лет, причем нельзя обходить это требование, прибегая к сверхурочной работе, работе в ночное время. Исключения могут быть допущены в случае определенных видов профессиональной деятельности, установленных правовыми положениями.

Пожилые люди. Все рабочие и служащие пенсионного возраста должны обладать средствами в размере, гарантирующем им адекватный жизненный уровень, а каждый человек, достигший пожилого возраста, не имея, однако, права на пенсионное обеспечение, должен иметь возможность получать в случае заболевания достаточные пособия, средства социальной помощи, которые соответствуют его специфическим потребностям.

ТЕМА 7. РЫНОК ТРУДА И ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЕ

1. Рынок труда, его структура
2. Модели рынка труда
3. Элементы рынка труда: спрос, предложение, цена рабочей силы
4. Сегментация рынка труда
6. Инфраструктура рынка труда

1. Рынок труда, его структура

Рынок труда – это механизм взаимодействия покупателей и продавцов, олицетворяющих спрос на труд и его предложение. В результате такого взаимодействия для каждого вида труда устанавливается преобладающая цена. Специфика рынка труда заключается в том, что товар на данном рынке не имеет вещественной формы. Принципиальное отличие труда от всего множества товаров и видов производственных ресурсов состоит в том, что он является важнейшей сферой жизнедеятельности человека, формой самовыражения человеческой личности.

В связи с этим экономисты спорят о том, что же продается на рынке труда: рабочая сила или труд – и какой термин следует применять: «рынок труда» или «рынок рабочей силы».

Попробуем разобраться в этих двух понятиях. Одни экономисты считают, что на рынке продается рабочая сила – способность человека к труду, а не сам труд и что нельзя продать то, чего еще нет, а, следовательно, необходимо употреблять термин «рынок рабочей силы».

Это было бы действительно так, если не учитывать специфичность объекта купли-продажи и проводить полную аналогию с механизмом функционирования вещевых рынков. Однако на последних купля-продажа происходит одновременно в сфере обращения, а на рынке труда сначала осуществляется соглашение (договор) между продавцом и покупателем в сфере обращения, реализован же этот договор может быть только в сфере производства, т.е. после того, как труд состоится. Другими словами, продавец и покупатель договариваются о предстоящем труде, так как сама по себе рабочая сила как способность к труду без ее реализации вряд ли может быть интересна для покупателя. Рабочая сила неотделима от работника и поэтому не может быть собственностью покупателя рабочей силы. Более того, при найме рабочей силы отсутствует эквивалентный обмен, ибо, как отмечал еще К.Маркс, стоимость рабочей силы меньше того, что она создает. Следовательно, те авторы, которые утверждают, что существует рынок рабочей силы, должны признать, что на нем отсутствуют цивилизованные рыночные отношения.

Поэтому другие экономисты считают, что на рынке труда осуществляется процесс купли-продажи предстоящего труда. Работодатель становится собственником будущих результатов труда, а работник получает столько, сколько стоит его труд, следовательно, происходит эквивалентный обмен, так как заработная плата есть плата за труд.

Взаимодействие, когда работники предлагают свой труд, а работодатели его приобретают, осуществляется при помощи специальных организаций, назначение которых состоит в том, чтобы способствовать развитию контактов между покупателями и продавцами: агентства по найму, отделов кадров, отделов управления персоналом и т.д. В результате между двумя сторонами сразу же происходит обмен информацией о цене и предстоящих результатах труда в качественном и количественном отношении. По достижении договоренности между субъектами рынка труда оформляется трудовой договор (контракт), в котором отражаются условия труда и его оплаты, срок, на который предлагается работа, и т.д. Окончательным результатом сделок на рынке труда является распределение работников по рабочим местам, профессиям, фирмам, отраслям и регионам. Таким образом, это распределение, осуществляемое на рынке труда, служит не только интересам отдельных работников, но также интересам и потребностям общества в целом.

Объектом рынка труда является труд.

Субъектами выступают работодатели, безработные, наемные работники, самостоятельно занятые работники.

Структуру рынка труда составляют:

- 1) конкурентные отношения между работниками и предпринимателями, а также внутри каждой из этих групп;
- 2) механизм государственного регулирования рынка рабочей силы;
- 3) система социальной защиты населения.

Функционирование рынка труда имеет ряд особенностей, а именно:

1) неотделимость прав собственности на товар-труд от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы ее носителя, в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения;

2) значительная продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем;

3) действие неденежных факторов сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста);

4) наличие большого числа институциональных структур особого рода. К их числу относятся: система трудового законодательства; различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области 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 мере отличается от другого и требует от претендента специфических навыков.

Главными составляющими рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос как общая потребность экономики в наемной рабочей силе.

Неотъемлемой частью рынка труда является **конкуренция**. Конкуренция – это соперничество, борьба за достижение наивысших выгод, преимуществ. **Конкуренция на рынке труда** есть соперничество между независимыми

покупателями и между продавцами рабочей силы. Она может быть различных видов: за привлечение работников, за замещение вакантных должностей, за изменение условий оплаты труда и т.д.

2. Модели рынка труда

Модели рынка труда могут быть различными в зависимости от их назначения в качестве схем описания этого явления. В зависимости от степени конкуренции на рынке труда выделяют модель чисто конкурентного рынка, модель монополии, модель с учетом действия профсоюзов, модель двусторонней монополии.

Чисто конкурентный рынок характеризуется следующими чертами:

- большое число фирм конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда;
- многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают данный вид услуг труда;
- ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы; ни те, ни другие не диктуют, какой должна быть заработная плата.

Модель монополии (т.е. монополии одного покупателя) отражает ситуацию, когда наниматель обладает монополистической силой покупать (нанимать). Для этой модели характерны следующие черты:

- количество занятых в данной фирме составляет основную часть занятых каким-то конкретным видом труда;
- данный вид труда является относительно немобильным либо в силу географических факторов, либо в том смысле, что если рабочие нашли альтернативу применения своего труда, то они вынуждены приобретать новую квалификацию;
- фирма диктует, какой должна быть заработная плата, в том смысле, что ставка заработной платы, которую фирма должна выплачивать, находится в прямой зависимости от количества нанимаемых рабочих.

В случае, когда фирма – единственный крупный наниматель на рынке труда, ее монополическая власть, по существу, является полной. Примером тому может служить экономика некоторых малых городов и отдаленных районов, где какое-либо одно предприятие иногда оказывается единственным источником занятости.

В тех случаях, когда небольшое количество фирм (три или четыре) держат монополию на рынке труда, т.е. могут нанимать большую часть предложенного труда, имеет место *олигополия*. Причем у олигополистов прослеживается тенденция действовать совместно при найме работников в качестве некоего монополиста.

На многих рынках профсоюзы представляют интересы работников и от их имени ведут переговоры с нанимателями. В таком случае имеет место *модель рынка труда с учетом действия профсоюзов*. При этом главной экономической задачей профсоюзов является повышение заработной платы. Они могут добиваться этой цели разными путями:

- 1) через увеличение спроса на продукт и повышение производного спроса

на трудовые услуги с помощью рекламы, посредством политического лобби для получения контрактов на различные виды работ или путем применения практики сохранения численности рабочей силы независимо от потребности в ней. Некоторые профсоюзы стремятся расширить спрос на труд, оказывая давление на предпринимателей – заставляя их содержать излишнюю численность работников. Например, на железных дорогах США содержали кочегаров, хотя топок уже не было;

2) через рост производительности труда, для чего создаются рабоче-административные комитеты;

3) через изменение ставок заработной платы. Профсоюзы, объединив работников и контролируя предложение труда, навязывают фирме ставки заработной платы выше конкурентной.

Модель двусторонней монополии характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы. Другими словами, при объединении монополистической модели и модели с учетом действия профсоюзов имеет место двусторонняя монополия. Профсоюз является монополистическим продавцом труда в том смысле, что он контролирует предложение труда и может оказать влияние на ставки заработной платы. Он противостоит монополистическому нанимателю труда, который тоже может воздействовать на заработную плату путем изменения занятости.

В разных странах модели занятости и рынка труда имеют свои специфические особенности, на которых мы теперь кратко остановимся.

3. Элементы рынка труда: спрос, предложение, цена рабочей силы

Предложение на рынке труда представлено определенными группами трудоспособных людей: теми, кто не имеет работы, но хочет ее найти и ищет; теми, кто имеет работу, но не удовлетворен ею и подыскивает себе другое место работы; теми, кто имеет работу, но предполагает, что может в ближайшем будущем ее потерять, и поэтому на всякий случай ищет другое место работы.

Спрос на рынке труда представляют работодатели. Спрос характеризует потребность в труде, т.е. отражает, какое количество рабочих готовы нанять производители в определенный момент при заданном уровне заработной платы. Значит, спрос может отражать число вакансий.

Спрос на труд носит *производный* характер. Дело в том, что в отличие от обычных товаров, труд покупается не для удовлетворения потребителя, а для того, чтобы производить какую-то конкретную продукцию. Поэтому спрос на труд непосредственно определяется ситуацией на товарном рынке, он чутко реагирует на рост или падение покупательского спроса на товары, а также на изменение производственных технологий. Если в экономике растут потребности в развитии рыночной инфраструктуры, значит, возрастет спрос на банковских служащих, бухгалтеров, юристов. Если растет потребность в одежде или обуви, значит, увеличится спрос на обувщиков и портных.

Спрос и предложение в своем единстве определяют **емкость** рынка труда, т.е. она обусловлена, с одной стороны, количеством вакансий, а с другой

– количеством лиц, занятых поиском работы.

Применительно к соотношению, складывающемуся между составляющими рынка труда, используют понятие **«конъюнктура рынка труда»**. Возможны три типа конъюнктуры рынка труда:

- 1) *дефицит работников*, когда рынок испытывает недостаток предложения труда;
- 2) *безработица*, когда на рынке труда имеется избыток предложения труда;
- 3) *равновесие*, когда спрос на труд соответствует его предложению.

На рынке труда **цена труда** выступает в форме ставки – заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре (контракте), заключаемом между работодателем и лицом, нанимающимся на работу. Рыночная цена единицы ресурса труда данного качества складывается в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. Фактическая цена труда отражает равновесную ставку заработной платы.

4. Сегментация рынка труда

На любом рынке действуют продавцы и покупатели, и в этом отношении рынок труда не является исключением, т.е. он состоит из всех продающих и покупающих труд. Если продавцы и покупатели ищут друг друга по всей стране, то такой рынок называется **национальным** рынком труда. Если же продавцы и покупатели ищут друг друга лишь на определенной территории, то такой рынок называется **местным**. Когда же отношения в сфере найма строятся внутри предприятия, фирмы, такой рынок принято считать **внутренним** рынком труда, т. е. **внутренний рынок труда** – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и размещение последней определяются административными правилами и процедурами.

Рынок труда можно рассматривать широко – это **совокупный** рынок, охватывающий все совокупное предложение (все экономически активное население) и совокупный спрос (общую потребность экономики в труде). В узком смысле рынок труда – это **текущий** рынок, составляющий часть совокупного рынка и определяющийся количеством вакансий и лиц, занятых поиском работы.

Текущий рынок подразделяется на две части:

- 1) **открытый**, на котором предложение охватывает людей, ищущих работу, в том числе нуждающихся в переориентации, подготовке и переподготовке, а спрос характеризуется вакантными местами;
- 2) **скрытый**, включающий лиц, которые формально заняты в хозяйстве, но без ущерба для производства могут быть высвобождены. Оба этих рынка имеют официальную (зарегистрированную) и неофициальную (незарегистрированную) части.

Для изучения структуры и емкости рынка труда, его контингента применяют сегментацию. **Сегментация рынка труда** – это разделение его на устойчивые замкнутые сегменты (группы), лимитирующие движение работников своими границами. Обычно деление продавцов и покупателей на

сегменты происходит по объединяющим их признакам, например по географическому местоположению, социально-демографическим характеристикам (полу, возрасту), уровню образования, квалификации, стажу работы и т.д.

В связи с сегментированием возникла теория двойственности рынка труда, в которой предлагается деление его на первичный и вторичный рынки.

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. д.

Вторичному рынку труда свойственны большая текучесть кадров и нестабильная занятость, низкий уровень заработной платы, отсутствие профессионального продвижения, роста квалификации, наличие отсталой техники и технологии, отсутствие профсоюзов. Вторичный рынок – это периферийная часть рабочей силы, включающая частично занятых, сезонных работников, работников по контракту, работников, которые при снижении объемов производства в первую очередь подлежат увольнению.

Кроме сегментированности, важной характеристикой рынка труда является его *гибкость*, которая, наоборот, увеличивает мобильность на нем. Гибкость может быть разных видов:

1) количественной, выражающейся в изменении количества занятых, уровня заработной платы в ответ на изменение отдельных факторов. Этот вид гибкости всегда присущ рынку труда;

2) функциональной, предполагающей гибкие режимы труда и занятости, изменение в системах оплаты труда.

Знание указанных характеристик рынка труда позволяет анализировать его изучение во всем многообразии и на этой основе проводить целенаправленную политику занятости.

5. Инфраструктура 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.

ТЕМА 8. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

1. *Формы и виды занятости.*
2. *Формы безработицы.*
3. *Регулирование занятости и государственная политика в этой сфере.*

1. Формы и виды занятости

В любом обществе существуют объективная связь и взаимозависимость между наличным трудоспособным населением и характером, степенью его участия в общественном производстве. Совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности, можно рассматривать как занятость.

Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанный с удовлетворением его потребностей в сфере труда. Как социально-экономическая категория занятость характеризует деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую 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: участвовать или не участвовать в общественном труде.

Второй принцип – создание государством условий для обеспечения права на труд, защиту от безработицы, помощь в трудоустройстве и материальную поддержку при безработице в соответствии с Конституцией Украины.

Выделяют следующие принципы государственной политики в области содействия занятости:

- 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;

- развитие трудовых ресурсов;

- предупреждение массовой и сокращение длительной (более года) безработицы;

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

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

- сочетание местных мер с централизованными в области занятости;

- поощрение работодателей, создающих новые рабочие места и др.

Все трудоспособное население, находящееся в трудоспособном возрасте,

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

Согласно статье 2 упомянутого выше Закона занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая временные, сезонные работы;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая индивидуально-трудоустроенную деятельность (фермеры, писатели и др.), предприниматели, а также члены производственных кооперативов;
- избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, служащие в органах внутренних дел;
- трудоспособные учащиеся любых очных учебных заведений, включая обучение по направлению службы занятости;
- выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда);
- временно отсутствующие на работе (по причине отпуска, болезни, переподготовки и т. п.).

Трудоспособное население, как уже отмечалось, состоит из двух групп: экономически активного и экономически неактивного населения, на соотношение которых оказывают влияние социальные, экономические, демографические и политические условия. Доля 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 заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме плату.

2. Работающие на индивидуальной основе — лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок. Работодатели – лица, управляющие собственным (либо уполномоченные государством управлять) акционерным обществом, хозяйственным товариществом и т. п. Работодатель может полностью или частично делегировать свои функции наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.

3. Неоплачиваемые работники семейных предприятий – лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.

4. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости. Это безработные, не занимавшиеся ранее трудовой деятельностью, приносящей

доход. Сюда относятся лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу занятости.

Следует различать занятость глобальную (всеобщую) и экономическую.

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

Кроме экономической, глобальная занятость включает учебу 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 учебой. От нее зависят экономический потенциал общества, уровень и качество жизни, социально-экономический и духовный прогресс страны.

Экономическая занятость характеризуется следующим:

1. Общественно-полезной деятельностью людей по производству материальных благ и услуг. Причем под последними понимаются 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 трудящемуся 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* – это общественно-полезная деятельность по производству общественного продукта, подкрепленная конкретными рабочими местами и служащая источником дохода.

Важное значение имеет различие занятости законной и незаконной (воровство, подпольная деятельность по производству, транспортировке, хранению и реализации наркотиков, оружия и т. д.). Критерием здесь служит соответствие или противоречие вида деятельности действующему законодательству.

Виды занятости

По классификации МОТ население старше определенного минимального возраста, установленного для учета экономически активного населения, подразделяется на три взаимоисключающие категории: занятые, безработные и вне рабочей силы. Первые две категории – занятые и безработные – составляют рабочую силу, или активное образующее предложение рабочей силы в данный момент. Третья категория – лица вне рабочей силы – включает остаточные группы лиц, которые не имеют работы, не ищут ее и не готовы работать, в том числе лиц моложе трудоспособного возраста, т. е. эта категория представляет

население, которое в данный момент экономически не активно.

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

Полная занятость – это состояние наибольшей вовлеченности трудоспособного населения в общественно полезную деятельность. Она характеризует такое состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

Продуктивная (эффективная) занятость характеризуется с двух позиций. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные человека 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 во избежание безработицы.

Свободно избранная занятость 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.

Таким образом, полная занятость отражает количественную, а продуктивная – качественную сбалансированность между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которой создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества.

Неполная занятость представляет собой ситуацию, при которой общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения.

Скрытая занятость населения характеризуется тем, что определенная часть людей из числа находящихся в длительном отпуске без сохранения содержания, безработных, пенсионеров занимаются торговлей, предоставлением различных услуг населению (ремонт, строительство и т. д.) вне рамок официального их учета в качестве занятых.

Сезонная занятость представляет собой периодическое (как правило, в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических особенностей.

Маятниковая занятость – это особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности.

Периодическая занятость – это вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (вахты в нефтяной и газовой отраслях).

Для измерения уровня занятости в экономической статистике служит доля безработных:

Доля безработных в % = (Количество безработных / Количество самодеятельного населения) x 100%.

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

Если полная занятость бывает при доле безработных от 1 до 3%, то при доле безработных больше, чем 3%, в экономике существует неполная занятость, а при доле безработных меньше 3% – сверхзанятость.

Формы занятости

Формы занятости могут классифицироваться по различным критериям. В социально-экономическом плане это различие занятости по формам собственности хозяйствования. Труд может быть основан на государственной, коллективной и индивидуальной частной собственности, а также на смешанных ее формах. Различается занятость по формам хозяйствования. Например, труд на арендных предприятиях, базирующихся на государственной, коллективной и частной собственности.

Социально-экономическую характеристику занятости дает и социальный состав экономически активного населения. В капиталистических и посткапиталистических странах выделяют, на основе положения о занятости, следующие социальные группы занятого населения:

- самостоятельные хозяева (с наемными работниками и без них);
- работающие по найму;
- помогающие члены семьи.

Кроме простоты и преимущества такая классификация имеет и недостатки. В первую группу входят и крупные собственники, применяющие труд наемных рабочих, и мелкие ремесленники, и торговцы. А во вторую группу включены высшие управляющие (менеджеры), президенты крупных фирм, которые по социальному статусу, своим доходам, интересам ближе крупным предпринимателям, и наемные рабочие.

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 (или неполная) занятость

Водоразделом служит продолжительность рабочей недели. Если она ниже нормальной продолжительности, то это частичная занятость. Во многих странах (США, Японии, Великобритании, Швеции и др.) законодательно установлено порог продолжительности рабочей недели, от которого отсчитывается частичная занятость. А в ФРГ и Италии к частичной занятости относят тех, кто работает меньше нормальной продолжительности. Во Франции считаются частично занятыми тех, кто работает на 1/5 меньше нормативного рабочего времени (т. е. меньше 39-ти часов в неделю). В статистической практике во многих странах четко установлены границы частичной занятости.

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 учебой, состояние здоровья т. д.

В рыночной экономике необходимо в первую очередь обеспечить полную занятость таким категориям населения, как главы семьи, главные ее кормильцы, одинокие матери и женщины, молодые люди (16–30 лет) и др. Частично заняты могут быть женщины-домохозяйки, студенты, пенсионеры.

В современных условиях важной тенденцией является повышение роли и значение гибких форм занятости во всех развитых странах Запада. К гибким формам занятости относят такой режим работы, при котором рабочее время выходит за рамки нормального 8-ми часового рабочего дня или 40-часовой рабочей недели. К лицам, использующим гибкую форму занятости можно отнести следующих: работающих в нестандартных режимах рабочего дня или рабочей недели самостоятельных работников и неоплачиваемых членов семьи, занятых на нестандартных рабочих местах и в организации труда (надомники, работники по вызовам), временных работников (сезонники, по контрактам). Одна часть нестандартных форм занятости (труд наемников, сезонников, работа самостоятельных работников-хозяев) функционирует издавна. Другая представляет новые виды (работа по контрактам, гибкому графику рабочего дня и др.).

Все более широкое применение гибких форм занятости, особенно новых, обусловлено экономическими и социальными факторами, рядом преимуществ. Среди новых гибких форм занятости выделяется работа по временным контрактам, частичная занятость, сжатая рабочая неделя и работа по гибкому графику.

Контракты по временной работе заключаются на определенный срок от трех месяцев до трех лет в разных странах, есть ограничения и возобновление временных контрактов.

Основные профессии временных работников:

1. Административно-вспомогательный персонал (конторские служащие: секретари, машинистки, операторы ЭВМ, делопроизводители – в США они составляют 2/3 всех временных работников);

2. Специалисты (управляющие, специалисты с высшим образованием). Более 1/4 специалистов, занятых на договорной основе, работает в США в вузах в качестве преподавателей;

3. Работники торговли и сферы услуг.

Среди временных работников 62% в США составляют женщины.

Предприятиям временная занятость дает такие преимущества как маневрирование численностью работников в зависимости от экономической конъюнктуры, уменьшение издержек на рабочую силу за счет более низкой зарплаты и ограниченного набора социальных выплат (временным работникам не выплачиваются пособия по увольнению, безработице). Временный наем используется фирмами и для отбора постоянных работников из числа лучших.

Что касается работников, то для определенной ограниченной их части временная работа дает свободу действий, возможность маневрирования, но в

целом временный наем чаще является вынужденным.

Большой популярностью среди женщин и некоторых других категорий работников пользуется гибкий график рабочего времени. Он состоит в том, что работник имеет возможность выбора начала и конца рабочего дня и перерыва.

Переход к гибким нестандартным формам занятости требует большой подготовительной работы. Это определение сфер труда и профессии, на которых экономически и социально целесообразно применение таких форм занятости; обеспечение предприятий и организаций средствами регистрации отработанного времени, контроля выполненной работы, наладка массового производства специальных регистрационных приборов, как это сделано в странах Запада.

При переходе на гибкие графики рабочего времени необходимо создавать на рабочих местах заделы на 1,5–2 часа работы в целях обеспечения ее непрерывности для смежных работников.

Несмотря на преимущества, гибкие формы занятости в Украине применяются незначительно. Так, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели работает лишь не более 4% рабочих и служащих, между тем в условиях рыночной экономики, когда массовые масштабы приобретает высвобождение занятого населения и угроза безработицы, средством их существенного смягчения и сохранения на производстве квалифицированных кадров специалистов и рабочих является широкое применение частичной занятости, гибких ее форм.

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 учесть также надежность и регулярность поступления дохода. К примеру, годовой доход медсестры в лечебном учреждении может быть несколько меньше или равен ее доходу от выращивания клубники (или огурцов) в сезон. Тем не менее, в данном случае работу медсестры в государственном учреждении следует считать основным занятием ввиду надежности и регулярности поступления дохода.

С юридической точки зрения, если человек работает в двух и более местах, местом основной работы следует считать то предприятие (учреждение или организацию), где находится трудовая книжка. На практике может быть расхождение между формальной стороной дела и его существом. Допустим, гражданин Н. работает вахтером. Но основной источник дохода у него – это выращивание огурцов или цветов в теплицах. От этого занятия Н. получает из года в год устойчивые доходы, которые превосходят его зарплату вахтера. В данном примере юридически основную занятость составляет работа вахтера, а экономически – разведение цветов или ранних овощей.

В приведенном примере различий между первичной (как «деятельности по основному месту работы») и вторичной занятостью («в свободное от основной работы время») правильно отражена суть. Но этого недостаточно сегодня, когда разрешено совместительство внутри предприятия (учреждения).

Основная занятость – это деятельность в пределах нормативного рабочего дня или недели, дополнительную же занятость составляет работа сверх нормативного рабочего времени. Таково, к примеру, внутривузовское совместительство, а также совместительство врачей и медсестер в лечебных учреждениях.

В эпоху господства командно-административной системы хозяйствования дополнительная занятость обычно не поощрялась. Между тем она играла важную социально-экономическую роль и служила серьезным источником дохода и средством нормального воспроизводства рабочей силы. Классическим примером дополнительной занятости является ведение личного подсобного хозяйства колхозниками, рабочими и служащими. В других случаях человек получал возможность выражения своих трудовых способностей через дополнительную занятость, которую он не мог реализовать на основном месте работы.

Независимо от текущей экономической конъюнктуры, добавочный труд будет способствовать сокращению доли низкооплачиваемых низкодходных категорий населения. Тем самым данная форма занятости отвечает интересам работников.

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

В тех случаях, когда вторичная занятость отличается от основной по содержанию и характеру деятельности, она способствует более многостороннему развитию способностей людей к труду.

В трудно-дефицитных районах широкое использование различных форм вторичной занятости позволяет смягчить напряженность с трудовыми ресурсами.

С распространением малых форм предприятий, индивидуальной трудовой деятельности возрастает потребность дополнительной занятости таких категорий работников, как бухгалтеры, экономисты, юристы, инженеры-дизайнеры, преподаватели.

Согласно КЗОТу Украины работник вправе реализовать свои способности к труду путем заключения трудового договора на одном или «одновременно на нескольких предприятиях, в учреждениях и организациях».

При этом не требуется разрешение руководителя предприятия с основного места работы. В этих условиях необходимо найти новые формы и методы регулирования дополнительной занятости. Эти жесткие требования к выполнению трудовых обязанностей по основному месту работы и облегчению условий увольнения работника, не справляющегося со своими функциями.

Формы дополнительной занятости весьма своеобразны и пополняются новыми. Это совместительство, работа на условиях почасовой оплаты, по временным контрактам, сочетание основной работы на госпредприятии с деятельностью в кооперативах, малых предприятиях; основная занятость на госпредприятии или кооперативе плюс индивидуальная трудовая деятельность, личное подсобное хозяйство, дачное садоводство, огородничество и т. д.

Наиболее распространенной формой дополнительной занятости для горожан является совместительство. Разрешено совместительство внешнее (на других предприятиях) и внутреннее (по месту основной работы). Совместители

зачисляются обычно на 1/4, 1/2 и 3/4 ставки. Наиболее оно распространено среди специалистов: учителей, преподавателей, врачей и медсестер, юристов, экономистов и других.

Разновидностью совместительства можно считать расширение зоны обслуживания совмещения профессий. Это происходит не только путем удлинения рабочего времени, но и уплотнения его в пределах норматива за счет выполнения дополнительных функций.

Для развития совместительства необходимо изменить ставки налогообложения с доходов не по основному месту работы, шире применять гибкие формы занятости.

Издавна распространенной формой дополнительной занятости является предоставление частных услуг по ремонту квартир, строительству индивидуальных гаражей и погребов, ремонту бытовой и радиотехники, если их оказание осуществляется после выполнения основной работы.

Весьма распространенной и перспективной формой дополнительной занятости и источником дохода является ведение личного подсобного хозяйства всеми категориями трудящихся, дачного садоводства и огородничества.

Если сейчас у основной массы огородников и садоводов главный мотив пополнить семейный фонд питания, то после выхода экономики из кризиса коллективное садоводство и огородничество будет носить преимущественно любительский характер.

Важное значение имеет государственная политика содействия развитию личного подсобного хозяйства, коллективного огородничества и садоводства.

Развитие дополнительной занятости предполагает распространение гибких и нестандартных ее форм: сжатой рабочей недели, гибких режимов рабочего времени и т. д. 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. Обычно применяются 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, потребность общественного хозяйства в работниках, а с другой – потребность 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), который может быть рассчитан как:

доля занятых в общей численности населения:

$$Y_3 = \frac{Ч_3}{Ч_n};$$

доля занятых в экономически активном населении:

$$Y_3 = \frac{Ч_3}{Ч_3 + Ч_б},$$

где $Ч_3$ – число занятых в общей численности населения;

$Ч_n$ – общая численность населения;

$Ч_б$ – число 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 численности:

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

Критерии и показатели эффективной и рациональной занятости

В рыночной экономике достижение эффективной занятости населения выходит на первый план. Причем это часть общей проблемы обеспечения эффективности общественного производства.

Критерием эффективной занятости является экономия всего совокупного общественного труда – как живого, так и овеществленного. В отличие от всеобщего критерия эффективности производства, это экономия производственных ресурсов обусловлена функционированием рабочей силы.

Среди показателей эффективной занятости главным является производительность (эффективность) общественного труда.

В соотношении эффективности и производительности труда мы исходим из того, что первая категория шире и полнее второй характеризует результативность трудовой деятельности. Если производительность труда определяет результативность использования рабочей силы в сфере материального производства, то эффективность труда характеризует его результативность в производственной и непроизводственной сферах. Производительность труда выражает лишь производственные его результаты, а эффективность – как производственные, так и социальные. Правда, в трактовке западных экономистов наоборот, производительность понятие более широкое, чем эффективность.

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

К числу показателей эффективной занятости относится фонд и энерговооруженность труда, качество продукции.

В условиях рыночной экономики важное значение для характеристики занятости имеет такой показатель, как величина прибыли, приходящаяся в расчете на одного работника фирмы. Как известно, более производительный труд оплачивается выше. Определяя приоритеты в занятости, необходимо их рассматривать дифференцированно на различных уровнях индивида, предприятия (фирмы) и общества в целом. В условиях рыночной экономики индивид преследует, прежде всего, цель получения высокого дохода от работы. А это предполагает эффективную занятость. Но не менее важна для личности и свобода выбора сферы и вида занятий, форм труда. Для фирмы же на передний план выступает достижение наиболее высокой прибыльности. Поскольку субъекты хозяйствования, в том числе и фирмы, в рыночной системе обладают реальной экономической самостоятельностью, то предприятия имеют возможность реализовать приоритет эффективной занятости. А для общества в целом, представителем которого выступает государство, в политике занятости важно не только обеспечение высокой ее эффективности, но и более полной занятости, чтобы избежать социальной напряженности, конфликтов.

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

В целом мире естественный уровень безработицы повышается, хотя он различается по странам. Это обусловлено ростом экономического потенциала и необходимостью получения более длительной образовательной подготовки.

Между целями эффективной и полной занятости существует обычно противоречие. Эффективная занятость в рыночной системе соседствует со значительной безработицей. Меры по дополнительному трудоустройству, например, за счет общественных работ ведут к снижению общественной (народно-хозяйственной) результативности занятости. Но необходимо оптимальное сочетание эффективности и уровня занятости.

Для выражения этой оптимальности следует ввести понятие рациональной занятости. В точке пересечения высокой эффективности и более полной занятости мы получим рациональную занятость, которая имеет и другую характерную черту. Она содержит разумное сочетание уровня занятости в общественном производстве с другими ее видами: учебой, воспитанием подрастающего поколения, общественно политической деятельностью и т. д. Таким образом, оптимальность сочетания экономической занятости с другими ее видами, направленными на удовлетворение социальных потребностей, является составным моментом рациональной занятости.

Выражением рациональной занятости может служить формула

эффективности использования трудового потенциала $\mathcal{E}_{\text{ТП}}$ (трудовых ресурсов).

$$\mathcal{E}_{\text{ТП}} = \text{НД}/\text{ТР},$$

где НД – национальный доход;
ТР – численность трудовых ресурсов.

$$\mathcal{E}_{\text{ТП}} = \text{ВВП}/\text{ТР}.$$

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

$$\mathcal{E}_{\text{ТП}} = \text{НД(или ВВП)} / \text{Н}_{\text{ТВ}},$$

где $\text{Н}_{\text{ТВ}}$ – население в трудоспособном возрасте;
НД – национальный доход;
ВВП – валовой национальный продукт.

2. Формы безработицы

Общей основой и предпосылкой образования резервной армии труда является отделение непосредственных производителей от средств производства и отношения найма рабочей силы, что предполагает существование товарно-денежных отношений. В этих условиях решение вопроса – трудиться или не трудиться работнику – зависит от работодателей, владельцев условий производства и в конечном счете – средств существования рабочих. Процесс соединения средств производства и рабочей силы состоится лишь в том случае, если владелец вещественных факторов ожидает получить выгоду в виде прибыли или в других формах. Только тогда состоится купля рабочей силы и включение ее в процесс труда. Таким образом, образование относительного перенаселения (безработицы) имеет общими предпосылками отделение средств производства от непосредственных производителей и наличие товарно-денежных отношений, охватывающих и рабочую силу.

Это общие основы существования резервной армии труда. Непосредственными причинами безработицы экономисты различных направлений считают разные факторы.

Мальтузианцы (Т. Мальтус) видят причину безработицы в избытке народонаселения. Рабочие слишком быстро и легкомысленно размножаются.

Широко распространенная сегодня технологическая теория перекладывает вину за относительное перенаселение на технический прогресс. Каждое техническое нововведение выталкивает рабочих из производства.

У кейнсианцев безработица обусловлена недостатком эффективного (совокупного) спроса на товары и факторы производства.

Монетарист Ф. Хайек полагает, что безработица порождается «отклонением равновесных цен и заработков от стабильного рынка и стабильных цен». От этого отклонения возникает экономически необоснованное размещение трудовых ресурсов, что ведет к дисбалансу спроса

и предложения труда.

Марксистская теория исходит из того, что причиной относительного перенаселения является рост органического строения капитала в процессе его накопления, вследствие чего относительно сокращается спрос капитала на рабочую силу. Это свойственно только капиталистическому способу производства.

Нет сомнения, что все эти теории занятости и безработицы правильно отмечают с различных позиций причинную обусловленность относительного перенаселения. Исходя из их интеграционной парадигмы (пример, образец с греч.) экономической теории, образование безработицы обусловлено недостатком совокупного рыночного спроса на товары и факторы производства, с учетом роста органического строения капитала. Такое определение причины относительного перенаселения включает в себя достижения экономических теорий различных направлений. Роль технического прогресса учитывается в повышении органического строения капитала. А теории Ф. Хайека и Т. Мальтуса вошли в указанное определение через изменение совокупного спроса.

Формы относительного перенаселения по Марксу, – это текучая, скрытая и застойная. Текучее перенаселение образуют безработные, которые появляются в процессе внутриотраслевого и межотраслевого перемещения рабочей силы. Скрытым перенаселением охвачены мелкие производители: крестьяне, ремесленники и торговцы. Их безработное состояние скрыто частичной занятостью в собственном хозяйстве. Застойное перенаселение образуют крайне нерегулярно занятые работники, перебивающиеся случайным заработком.

Основная проблема рынка труда Украины – сокращение спроса на труд – чаще приводит к скрытой безработице в официальном секторе рынка работы, занятости в неформальном и нетоварном секторах, усиление внешней трудовой миграции, чем к открытой безработице, зарегистрированной учреждениями по вопросам трудоустройства.

В связи с изменениями в отраслевой структуре занятости, заострились региональные проблемы занятости. Интересная дифференциация регионов страны по составу безработных. Сначала основную массу безработных в Украине составляли женщины, лица с высшим и средним специальным образованием, работники предпенсионного возраста. Но по мере роста безработицы увеличивается среди безработных частица мужчин, молодежи, лиц с низким уровнем образования.

Таким образом, по составу безработных можно оценить степень обострения безработицы в регионах: там, где преобладают женщины, люди преклонного возраста и лица с высоким уровнем образования, безработица находится на начальных стадиях, уровень безработицы невысокий, но возрастает он быстро. В тех регионах, где среди безработных высокая частица мужчин, молодежи и лиц с низким уровнем образования, проблемы безработицы очень острые, уровень его высокий, но возрастает он, как правило, медленнее чем в среднем по стране.

Важным для Украины есть также вопрос сельской безработицы. В начале

экономических преобразований сельская местность считалась очень трудодефицитной, способной обеспечить работой значительное количество безработных городских жителей. Эти прогнозы не оправдались. Падение уровня потребления и экспорта сельскохозяйственной продукции крайне обострили проблемы ее сбыта, и в результате по уровню доходов и возможностью продуктивной занятости сельские жители оказались еще в более сложном положении, чем горожане. Огромное напряжение на сельском рынке труда, поскольку свободных рабочих мест здесь практически нет. Высочайший уровень сельской безработицы наблюдается в регионах с высоким естественным приростом населения.

Скрытая безработица

В последние годы одной из важнейших проблем занятости в Украине стала скрытая безработица. Основная причина этого явления – спад производства и неадекватное ему сокращение занятости. Количественно скрытая безработица означает численность работников, которые стали ненужными в связи со спадом производства или структурными изменениями в нем, но продолжают формально считаться занятыми, и при улучшении экономической конъюнктуры, или будут (готовы) работать эффективно, или должны быть высвобождены. Экономическая возможность значительного распространения скрытой безработицы вызвана неконтролируемым падением реальной заработной платы работников.

Скрытая безработица существует в таких формах:

- избыточная численность работников, которые получают полную заработную плату. Фактически эти люди не чувствуют себя безработными, но от их увольнения работа предприятия не ухудшится, а вот удержание их – трудное бремя для экономики предприятия, ведет к подорожанию продукции, в конечном итоге к раскручиванию инфляционной спирали;

- удержание на предприятии лиц, которые работают на условиях неполного рабочего времени, получают соответствующую неполную зарплату, желают работать полное время, но по причине сокращения производства не имеют такой возможности. Эта форма скрытой безработицы называется частичной безработицей, если работник желает работать на условиях полной занятости. Если же работника устраивает такая форма работы, то это не безработица, а добровольная неполная занятость, которая является равноправной формой удовлетворения трудовых потребностей граждан;

- оформление определенной частью работников отпусков без сохранения или с частичным сохранением заработной платы. Эта форма скрытой безработицы наиболее часто служит причиной вторичной занятости работников, поскольку они на неопределенное время остаются с минимальной или и без заработной платы;

- наличие полудневных и внутрисменных простоев по организационно-технической причине (нарушение договорных связей, отсутствие электроэнергии и т. п.).

Следует отметить, что с развитием рыночных отношений, усилением жесткости финансово-кредитной политики государства, развертыванием

конкуренции скрытая безработица будет сокращаться, и этот процесс уже начался. Задача состоит в том, чтобы она сокращалась в пользу эффективной занятости работников, а не только преобразованием скрытой безработицы в открытую.

Безработицей называется социально-экономическая ситуация в обществе, при которой часть активных трудоспособных граждан не может найти работу, которую они способны выполнять.

Безработные, в определении 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 (прибыльного занятия), ищут работу или стараются организовать собственное дело, готовы приступить к работе на протяжении следующих двух недель. К этой категории принадлежат 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.

В Украине, согласно законодательным актам, безработными считаются граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости, ищут работу и готовы к ней приступить. Таким образом, официальная система учета безработицы в Украине занижает реальные показатели, поскольку большая частица безработных такими не считаются, так как они по разной причине не регистрируются в службе занятости.

Количество безработных – это абсолютный показатель безработицы, который указывает на ее размеры. Отношение количества безработных (Б) к количеству экономически активного населения (\mathcal{E}_a) – это относительный показатель безработицы, который показывает его распространенность и называется уровнем безработицы (P_6):

$$P_6 = (Б : \mathcal{E}_a) 100\%.$$

В изучении явления и проблем безработицы большое внимание отводится анализу его видов. Критериями выделения видов безработицы являются причины ее возникновения и продолжительность, а основными видами безработицы считаются структурная, фрикционная и циклическая безработица.

Спрос на работу – производное от спроса на товары и услуги, которые создаются этой работой. Поскольку с течением времени структура потребительского спроса изменяется, соответственно изменяется и спрос на работников. Определенные профессии и даже виды работ устаревают и не находят спроса на рынке труда. Представители этих профессий часто пополняют скамьи безработных. Это происходит потому, что люди, как правило, медленнее реагируют на технологические изменения (хотя бы потому, что обновление рабочих мест происходит быстро, а для подготовки специалиста нужно несколько лет). В результате структура предложения труда не отвечает структуре спроса. Безработица, которая возникает вследствие такого несоответствия, называется *структурной*. К этому виду принадлежит также безработица, связанная с территориальной оторванностью рабочего

места и работника, который мог бы на нем работать. Структурная безработица неминуема, как неминуемы изменения в экономике. Пути решения проблем структурной безработицы состоят в развитии системы переподготовки работников, в ориентации профессиональной подготовки на будущие потребности рынка труда, в содействии профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы. Таким образом, от эффективности решения указанных проблем будут зависеть сроки пребывания работников в состоянии структурной безработицы, но сам этот вид безработицы присутствует в динамической экономике всегда.

Одним из принципов социально ориентированной рыночной экономики является свобода выбора работниками рода деятельности и места работы. В каждый определенный момент часть работников находятся в состоянии изменения работы: они или добровольно меняют работу, которая им не подходит, или впервые избирают работу, взвешивая это важное решение, или подыскивают работу в связи с окончанием срока контракта на предшествующей работе и т. п.. Часть из них трудоустраивается, но в целом этот вид безработицы остается и называется *фрикционным*. Инициатива увольнения в этом случае исходит от работников. Фрикционная безработица при этом считается неминуемой и в определенной степени желательной, поскольку большинство работников ищут и находят выше оплачиваемую работу, которая и повышает их благосостояние, и увеличивает пользу для общества.

Общий уровень структурной и фрикционной безработицы, по признанию большинства экономистов, составляет естественный уровень безработицы. Фрикционная безработица – результат динамичности рынка труда, структура, которая возникает по причине территориального или профессионального несоответствия спроса и предложения на рынке труда. Таким образом, естественный уровень безработицы – это тот минимальный уровень, что отвечает понятию полной занятости. Его уровень постоянно возрастает в развитых странах, поскольку общий высокий уровень жизни дает работникам больше экономической свободы, включая и возможность длительно переобучаться или менять работу. На сегодня этот уровень колеблется в разных странах от 3 до 7%.

В условиях экономической нестабильности, если совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, производство свертывается, производный от совокупного спрос на работу резко сокращается, а предложение работы значительно увеличивается в результате падения уровня жизни населения. В таких условиях быстро возрастает безработица, обусловленная количественным недостатком рабочих мест для всех желающих работать. Этот вид безработицы называется конъюнктурным, или *циклическим*, поскольку он вызван изменением экономической конъюнктуры, кризисной фазой экономического цикла. Циклическая безработица вызвана фактическим отсутствием свободных рабочих мест при значительном количестве безработных. В периоды экономических кризисов уровень циклической безработицы нередко превышает 10%, что превращает ее в самую страшную социально-экономическую проблему, которая может вызвать непредусмотренные социально-политические изменения.

Различают постоянную (длительную) и временную безработицы. Официально установленного разделения между ними нет. Но, судя по литературе и сложившейся практике, в США продолжительность пребывания в состоянии безработицы в течение 15 и более недель можно считать длительной. Это самая опасная и чреватая последствиями форма относительного перенаселения (социальной напряженностью, дисквалификацией и психическими расстройствами безработного). Поэтому во всех странах правительства, их службы занятости в первую очередь обеспечивают работой такого рода безработных. Стремятся всемерно сократить их численность, если нельзя вообще предотвратить эти формы безработицы.

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

К мерам первого рода относятся следующие:

1. Применение гибкой системы сочетания профессиональной подготовки и переподготовки с занятостью. Здесь подразумевается 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. Наоборот, когда производство высокими темпами расширяется, надо 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, к примеру, основная часть расходов в программе занятости идет на профучебу (69%) и только 31% – на пособие по безработице. А вот в США 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 поддержка 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 неделе и т. п.;

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

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

1. Развитие дополнительной занятости, индивидуальной трудовой деятельности по оказанию 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 ее тяготы путем превращения в частичную занятость. Это позволит смягчить социальную напряженность, предотвратить социальный взрыв.

3. Регулирование занятости и государственная политика в этой сфере

Занятость в рыночной экономике не может обеспечиваться исключительно через механизм рынка, так как для рабочего продажа рабочей силы, ее цена служат единственным источником физического существования. Продажу рабочей силы нельзя отсрочить, потянуть, выбирая более благоприятные условия соотношения спроса и предложения. Заминка с реализацией этого товара ставит вопрос о выживании рабочего и его семьи, и поэтому изменение конъюнктуры рынка напрямую воздействует на стабильность общества, поддерживать которую и призвано государство. В период свободной конкуренции напряженность на рынке рабочей силы имела отраслевой, региональный, а не глобальный характер, а также смягчалась благодаря такому амортизатору, как мелкое товарное производство. Со второй половины XX века существенно расширились масштабы рынка рабочей силы, то есть увеличилось число лиц, живущих лишь продажей своей рабочей силы, изменился характер и уровень потребностей работников. Чрезмерные колебания спроса и предложения на рынке рабочей силы стали чреватые социальным взрывом. Поэтому государство вынуждено было взять на себя функции регулирования рынка рабочей силы.

Кроме того, рынок может выявить лишь текущую потребность в рабочей силе. На этапе преобладания в производстве простого труда рынок успешно справлялся с определением спроса на личный фактор производства, и на пути предложения этого товара не было особых препятствий. Однако по мере усложнения труда необходимо все большее время для подготовки квалифицированной рабочей силы, то есть от выявленного на рынке спроса на рабочую силу определенного качества до ее поступления на рынок возникает временный разрыв, увеличивающийся с развертыванием НТР, повышением требований к рабочей силе. В то же время увеличиваются и затраты на подготовку рабочей силы высокого качества, которые не под силу собственнику рабочей силы, и обременительны для отдельного потребителя этого фактора производства. В последнее время возросший динамизм изменения сферы труда привел к тому, что человек не может иметь один род занятий и одно место работы в течение трудовой жизни. Следовательно, государство, прогнозируя изменения на рынке рабочей силы, должно взять на себя затраты по общеобразовательной подготовке и профессиональной переподготовке рабочей силы.

В современных условиях актуализировался региональный аспект развития, поставив вопрос об экономическом и социальном равновесии в обществе, так как ускорение темпов развития в одних районах, связанное со структурными преобразованиями в экономике, сочетается с превращением других – в районы экономического бедствия. Решение этой проблемы не может ограничиться только повышением географической мобильности рабочей силы, а возможно лишь при комплексном подходе и требует воздействия государства.

Интенсивные изменения рынка рабочей силы усложняют его функционирование и требуют адекватного развития его инфраструктуры, и прежде всего создания единого информационного пространства, совершенствование работы центров занятости и бирж труда. В масштабах общества это под силу государству.

Интеграция воспроизводственных процессов отдельных стран привела к росту миграции рабочей силы, с одной стороны, а с другой – к вывозу капитала и рабочих мест, что требует уже не только государственного, а и межгосударственного регулирования рынка рабочей силы.

Интернационализация хозяйственной жизни определяет развитие межгосударственных форм регулирования. Государство, разрабатывая меры воздействия на рынок рабочей силы, должно исходить из принципа равных возможностей всем гражданам, независимо от происхождения, социального, имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола и возраста, в свободном выборе вида деятельности и гарантировать каждому приоритетное право выбора между участием и неучастием в труде. Украина, осуществляя экономическую реформу, в Законе Украины «О занятости населения» провозгласила этот принцип как важнейший.

Причина пресечения добровольной незанятости может быть одна: преступный источник средств существования. Кроме того, государство должно гарантировать гражданину самому решать, где и сколько работать. Речь идет о свободе выбора меры труда, то есть приемлемых для конкретного человека режимов занятости и труда; свободе выбора профессии и сферы труда в любом из секторов экономики, свободе выбора географического места приложения труда. Государство должно гарантировать социальную защиту отдельным категориям граждан, наименее конкурентоспособным на рынке труда (инвалидам, лицам предпенсионного возраста, женщинам, имеющих детей, молодежи) и помощь временно лишившимся работы.

В государственной политике занятости должен реализоваться принцип согласования интересов и сотрудничества на этой основе профсоюзов, ассоциации предпринимателей, собственников предприятий и органов государственного управления.

Государство должно строить политику на рынке труда, учитывая принцип системности хозяйственного развития, предполагающий координацию деятельности в сфере занятости с другими направлениями экономической и социальной политики на народнохозяйственном и региональном уровнях.

Характер, принципы и система мер государственного регулирования рынка рабочей силы

Государственное регулирование рынка рабочей силы представляет собой системы мер целенаправленного воздействия на спрос, предложение, цену товара рабочая сила с целью стабилизации общества, повышения эффективности общественного воспроизводства, обеспечения устойчивого экономического роста.

Совокупность мер и специальных институтов, посредством которых государство осуществляет свое воздействие, называется механизмом

регулирования рынка рабочей силы. Эти меры могут быть классифицированы следующим образом:

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

по способу воздействия – прямые и косвенные. Прямые непосредственно направлены на создание дополнительных рабочих мест, установление минимальной заработной платы, регламентацию рабочего времени. Они являются регулируемыми и корректируемыми. 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 мерам относятся те, которые направлены на повышение профессиональной и региональной мобильности трудоспособных, на сохранение и повышение уровня занятости на предприятиях. К пассивным – различные выплаты пособий 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, облегчающего 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.

Использование тех или других мер в процессе регулирования изменяется под воздействием перемен в экономике.

Широкое распространение получают также направления в политике занятости, призванные подтолкнуть безработных к более активному поиску своего места в жизни. На это направлены программы, действующие во многих европейских странах, предусматривающие выплату лицам, не имеющим работы, всей суммы пособия по безработице за максимальный срок при условии открытия собственного дела.

Все больше внимания государство уделяет процессу переобучения, переквалификации (повышения квалификации) как способа улучшения гибкости рабочей силы.

Таким образом, государство, пополняя арсенал своего воздействия на

рынок труда новыми средствами, может корректировать наиболее острые диспропорции.

Воздействие государства на рынок рабочей силы не безгранично. Пределы его определяются, прежде всего, эффективностью воспроизводства общественного капитала а также финансовыми ресурсами, которыми располагает государство; параметры регулирования определяются и внешнеэкономическими факторами.

Органы государственной власти на рынке труда Украины

Государственная политика Украины в сфере занятости населения базируется на таких принципах:

- обеспечение равных возможностей всем гражданам, независимо от происхождения, социального и имущественного состояния, расовой и национальной принадлежности, пола, возраста, политических убеждений, отношения к религии, в реализации права на свободный выбор вида деятельности соответственно способностям и профессиональной подготовке с учетом личных интересов и общественных потребностей;

- содействие обеспечению эффективной занятости, предотвращению безработицы, созданию новых рабочих мест и условий для развития предпринимательства;

- координация деятельности в сфере занятости с другими направлениями экономической и социальной политики на основе государственной и региональных программ занятости;

- сотрудничество профессиональных союзов, ассоциаций (союзов) предпринимателей, собственников предприятий, учреждений, организаций или уполномоченных ними органов во взаимодействии с органами государственного управления в разработке, реализации и контроле за выполнением мероприятий по обеспечению занятости населения;

- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая работу граждан Украины за границей и иностранных граждан в Украине.

Одним из важнейших принципов является принцип сотрудничества профессиональных союзов, ассоциаций (союзов) предпринимателей, собственников предприятий, учреждений, организаций или уполномоченных ними органов во взаимодействии с органами государственного управления, призванными оказывать помощь координационным комитетам содействия занятости, которые могут создаваться для подготовки согласованных решений относительно осуществления политики занятости. Координационные комитеты содействия занятости состоят из одинакового количества представителей профсоюзов, органов государственного управления, собственников предприятий или уполномоченных ними органов, предпринимателей.

Порядок формирования координационных комитетов и организация их работы определяются представленными в них сторонами.

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.

ТЕМА 9. ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА

1. *Методика планирования труда.*
2. *Планирование роста производительности труда.*
3. *Планирование численности и структуры кадров*
4. *Планирование заработной платы.* •

1. Методика планирования труда

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

- обеспечение неуклонного роста производительности труда и превышение темпов ее роста над темпами роста 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 следующие плановые показатели:

- рост производительности труда (планируется в денежных единицах и в процентах к предшествующему периоду);
- численность ППП;
- норматив затрат зарплаты на единицу продукции по показателю, применяемому для планирования производительности труда;
- фонд заработной платы;
- фонд материального поощрения;
- средняя заработная плата с учетом выплат из фонда материального поощрения;
- фонд зарплаты несписочного (нештатного) состава.

Численность, фонд и средняя заработная плата планируются по

категориям работников.

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 рабочего;
- производительность труда по факторам;
- численность и фонд зарплаты вспомогательных рабочих;
- трудоемкость выпускаемой продукции;
- план подготовки и повышения квалификации кадров предприятия;

разбивка показателей непромышленной группы по хозяйствам: ЖКО, детские сады и учреждения, капремонт зданий и сооружений хозяйственным способом и др.

Составление планов, как правило, должно осуществляться по следующей схеме:

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

2. Планирование роста производительности труда

Основной целью планирования производительности труда является поиск резервов, использование которых позволило бы организации выйти на более низкий уровень расходов на персонал, чем достигнутый конкурентами, и обеспечить тем самым возможность выживания в условиях рынка.

Повышение производительности труда является главным фактором прироста объема продукции, поэтому ее планирование занимает центральное место в системе планирования на предприятиях.

Темп роста производительности труда на планируемый год определяется отношением планового уровня производительности труда к базисному (или ожидаемому) в процентах.

Расчет возможного роста производительности труда осуществляется на основе экономической оценки влияния отдельных факторов на уровень выработки продукции.

В качестве меры влияния этих факторов на рост производительности труда принимается относительная экономия рабочей силы.

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

С помощью метода прямого счета рассчитывается возможное уменьшение численности персонала под влиянием конкретных организационных и технических мероприятий. При этом вначале определяется плановая численность персонала по отдельным категориям с учетом ее возможного сокращения в результате внедрения запланированных мероприятий. Затем на основании рассчитанной плановой численности персонала и планового выпуска продукции вычисляются уровень производительности труда и темпы ее роста по сравнению с базовым периодом.

В условиях рынка предпочтение 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 его величину.

Наиболее существенным фактором роста производительности труда является повышение технического уровня производства в результате его комплексной механизации, автоматизации, внедрения новых видов оборудования, освоения новых и совершенствования действующих технических процессов, модернизации оборудования, улучшения качества сырья, материалов и др.

Для определения воздействия того или иного фактора на рост производительности труда рассчитывается экономия рабочей силы по отношению к численности работников, необходимой для выполнения заданного объема работ при базисной выработке.

При расчете влияния на рост производительности труда, изменения конструкций изделий, качества сырья, применения новых видов материалов и топлива необходимо исходить из предельно допустимых уровней затрат труда на производство продукции, установленных при ее проектировании, и перспектив снижения трудоемкости.

При планировании роста производительности труда важно учесть все мероприятия в области совершенствования управления, организации производства и труда. Их можно разделить на две группы.

К *первой группе* 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 в значительной степени находят количественное выражение в общих результатах, полученных за счет повышения технического уровня производства.

К *второй группе* относятся мероприятия, обеспечивающие повышение производительности труда, как правило, вне связи с повышением технического уровня производства (совершенствование управления производством, повышение уровня специализации, сокращение потерь фонда рабочего времени и потерь от брака продукции, снижения числа рабочих, не выполняющих установленные нормы и др.).

При расчете влияния мероприятий по совершенствованию управления производством широко используются проектные данные и данные передовых предприятий, имеющих наиболее рациональную структуру управления. Следует 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 счетом 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, вызываемых 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 показателя среднего выполнения норм этими рабочими, их удельного веса в общей численности и коэффициента выполнения норм в плановом периоде.

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

Для обоснования плана роста производительности труда на предприятии следует учитывать влияние лишь 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 пр.

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

Рост производительности труда по каждому фактору в отдельности 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 исчислен 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

В соответствии с законодательством предприятие самостоятельно определяет общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждает штаты, т. е. формирует трудовой коллектив, способный в рыночных условиях достигать высоких конечных результатов.

Определение плановой численности и состава кадров является одной из наиболее важных задач внутризаводского планирования. Эта работа предполагает установление среднесписочного и явочного состава работающих по всем группам и категориям. Явочный состав выражается в физических лицах на определенную календарную дату, а среднесписочный характеризует ресурсы труда в среднегодовых работниках. Например, работник, поступивший на работу 1 июля и проработавший до 31 декабря, составит 0,5 среднесписочного работника.

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. (По другим категориям баланс, как правило, не составляется.)

Балансы бывают *плановые* и *отчетные* (фактические), их назначение – выявление резервов роста производительности труда и высвобождения работников за счет более рационального использования рабочего времени.

Баланс рабочего времени составляется по предприятию, цеху и участку в расчете на год с разбивкой по кварталам. Главные части баланса рабочего времени: календарный, номинальный и полезный (реальный) фонды времени. Календарный фонд равен числу календарных дней в плановом периоде. Номинальный фонд равен календарному фонду за вычетом праздничных и выходных дней в прерывных производствах или невыходов по графику сменности в непрерывных. Полезный фонд образуется из номинального путем вычета из него планируемых неявок, разрешенных законом (очередные и дополнительные отпуска, отпуска по беременности и родам, по учебе, неявки по болезни, в связи с выполнением гособязанностей). Все остальные неявки не планируются, но обязательно учитываются в отчетном балансе.

Часть планируемых неявок определяется путем прямых расчетов, размеры других устанавливаются на основе отчетных данных.

Баланс рабочего времени составляется в три этапа: 1) расчет среднего фактического числа рабочих дней; 2) установление средней продолжительности рабочего дня; 3) определение полезного фонда рабочего времени в часах.

Показатель планового баланса рабочего времени используется для расчета плановой численности рабочих.

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

Укрупненные методы планирования, численности работающих:

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

– прямым счетом как отношение планового объема продукции к плановой величине производительности труда;

– индексным методом. Вначале устанавливается индекс планового изменения (роста или уменьшения) численности работающих, который исчисляется как отношение темпа роста планового объема продукции к темпу планового роста производительности труда. С учетом этого индекса и базисной численности производится расчет численности работающих;

– путем расчета в плане возможного роста производительности труда под

влиянием различных факторов.

Расчет производится в такой 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.
3. Устанавливается плановая численность работающих.

Планирование численности рабочих

Планирование численности рабочих осуществляется различными методами, отличающимися некоторыми особенностями, зависящими от специфики труда и производства в каждой отрасли промышленности. В практике применяются следующие основные методы определения необходимого количества рабочих: на основе трудоемкости производственной программы; по нормам выработки в единицу времени, по нормам обслуживания и нормативам численности и др.

Расчет численности по трудоемкости работ

Этот метод применяется для определения плановой численности рабочих, труд которых нормируется по нормам времени на единицу продукции (работ). Его основой является плановая нормированная трудоемкость выпускаемой продукции (выполняемых работ), которая определяется по плановому нормативу трудовых затрат на единицу продукции (работ), умноженному на плановый выпуск продукции (выполняемых работ). Плановая численность основных рабочих находится путем деления трудоемкости производственной программы на полезный фонд рабочего времени одного рабочего 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 планируемому фонду времени. Для этого необходимо рассчитать число рабочих мест в 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 умножается на два и корректируется на коэффициент использования номинального фонда рабочего времени – 0,94.

В условиях мелкосерийного и индивидуального производства, а также многономенклатурной продукции явочное число рабочих в смену определяется по плановому объему работ и фонду времени в плановом периоде.

На практике применяются и некоторые другие методы расчета явочного состава 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 тех 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

В настоящее время при планировании численности руководителей, специалистов и служащих все шире применяются методы расчета по регламентирующим ее нормативным документам. 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 управляемости (для линейного персонала, нормировщиков, товароведов и т. п.).

Возможно применение и других нормативов, характеризующих объемы работ, выполняемых специалистами. В последнее время в практику планирования численности руководителей, специалистов и служащих стали шире внедряться нормативы численности, устанавливаемые по каждой функции управления с учетом влияющих на нее факторов. В качестве факторов, влияющих на численность, взяты технико-экономические показатели деятельности предприятий. Учитывая, что основная часть работ, выполняемых этой категорией работников, не подлежит прямому нормированию, приходится исходить из косвенного измерения затрат труда, зависящих от факторов, влияющих на трудоемкость функций управления. При этом различаются два вида факторов:

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

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

Подстановка в формулы численных значений факторов позволит найти расчетную численность руководителей, специалистов и служащих по функциям управления.

На предприятиях применяют различные методы расчета численности

специалистов.

4. Планирование заработной платы

Фонд заработной платы для любого структурного подразделения и предприятия в целом подразделяется на часовой, дневной и месячный (квартальный, годовой).

Часовой фонд заработной платы представляет собой оплату за произведенную продукцию или объем работ, за фактически отработанное время (человеко-часов) рабочими-повременщиками, а также за выполнение специальных функций в рабочее время. Он включает: оплату за отработанное время по тарифным ставкам и сдельным расценкам, премии по сдельно и повременно-премиальным системам, доплаты за работы в ночное время, доплаты за руководство бригадой и обучение учеников.

Дневной фонд заработной платы – это оплата за подлежащее отработке время в человеко-днях. В его состав, кроме фонда часовой заработной платы, входят доплаты подросткам за сокращенный рабочий день и оплата перерывов в работе кормящих матерей, оплата временного совместительства, за совмещение профессий.

Месячный (годовой) фонд заработной платы – это весь фонд заработной платы, начисленный рабочим предприятий. Он включает: фонд дневной заработной платы; оплату отпусков; оплату времени, затраченного на выполнение государственных обязанностей; выплаты выходных пособий, заработной платы работникам, откомандированным на другие предприятия или на учебу; оплату за выслугу лет и др.

Планирование фонда заработной платы по категориям работающих

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

Дифференцированный метод расчета представляет собой расчет фонда заработной платы по элементам его структуры по каждой категории работающих при внутризаводском планировании. Он точен и дает достоверные результаты о необходимом фонде заработной платы. Он начинается с определения прямой (основной) заработной платы, затем определяют фонд часовой, дневной и месячной (годовой) заработной платы.

Исходными данными для расчета фонда заработной платы рабочих являются: объем производственной программы, сдельные расценки, плановая численность рабочих по специальностям и квалификации; фонд рабочего времени в плановом периоде, действующие тарифные ставки оплаты труда и месячные оклады, применяемые системы оплаты труда.

Фонд заработной платы рабочих-сдельщиков определяется умножением штучной сдельной расценки на объем задания по выпуску продукции (объем работ).

Фонд заработной платы 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 умножается на соответствующую тарифную ставку.

При расчете планового фонда заработной платы рабочих-повременщиков исходят из численности и количества часов (или дней), подлежащих отработке по

соответствующим тарифным ставкам.

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

Для рабочих, труд которых оплачивается повременно на основе присвоенных им месячных окладов, фонд зарплаты по тарифу определяется умножением установленного оклада на число месяцев работы в плановом периоде и на количество этих рабочих.

Таким образом, фонд прямой заработной платы рабочих исчисляется как сумма фонда заработной платы по сдельным расценкам рабочих-сдельщиков и тарифного фонда зарплаты повременщиков.

Для определения часового фонда зарплаты производится расчет размера премий и различных доплат.

Сумма премий рассчитывается исходя из действующих на предприятии премиальных положений по каждой группе рабочих, премируемых на основании планируемых показателей работы и размера премии, установленного в % к заработной плате.

Сумма доплат за работу во вторую и третью смены определяется в соответствии с действующим законодательством с учетом тарифных ставок и количества часов этой работы. Ее рассчитывают на основании числа рабочих по плану и графику выходов их на работу. Расчет производится отдельно для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков.

Доплата не освобожденным бригадирам за руководство бригадой установлена трудовым законодательством в процентах к тарифной ставке.

Доплата за работу в праздничные дни планируется только для непрерывных производств. Эта работа оплачивается в двойном размере: сдельщикам – по двойным сдельным расценкам, повременщикам – в размере двойной часовой тарифной ставки. Расчет доплат производится отдельно по сдельщикам и повременщикам с учетом того, что в одинарном размере оплата труда уже проведена через бюджет времени или выпуска продукции по прямой оплате.

Суммы доплат за обучение учеников рассчитываются исходя из данных о плановом количестве учеников, сроке обучения, установленном на предприятии, размере оплаты труда квалифицированного работника за обучение одного ученика.

Доплаты по сдельно-прогрессивной системе рассчитываются на основе планируемого перевыполнения норм выработки в соответствии с установленной шкалой увеличения расценок.

Для определения фонда дневной зарплаты рабочих нужно к фонду часовой заработной платы прибавить доплаты, входящие в дневной фонд зарплаты. Расчет этих доплат производится, исходя из тарифных ставок, численности работников, получающих доплаты, и фонда времени.

Месячный (годовой) фонд заработной платы рабочих состоит из дневного фонда, фонда оплаты очередных и дополнительных отпусков и других доплат в плановом периоде. Фонд оплаты очередных и дополнительных отпусков исчисляется по средней их продолжительности, количеству рабочих дней в году одного рабочего и фонду дневной заработной платы.

Планирование фонда заработной платы руководителей, специалистов и служащих осуществляется на основе данных о численности и должностных окладах 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 такими же методами, как и фонд зарплаты аналогичных групп промышленного персонала.

Расчет фонда зарплаты несписочного состава производится 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.

ТЕМА 10. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

1. *Понятие и основные направления организации труда.*
2. *Трудовой процесс и его рационализация.*
3. *Условия труда и факторы их формирования.*

1. Понятие и основные направления организации труда

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

Организации труда на предприятии – это система осуществления трудового процесса, определяющая порядок и условия сочетания и осуществления составляющих его частичных трудовых процессов, взаимодействия исполнителей и их групп со средствами труда и друг с другом для достижения поставленной предметной цели совместной деятельности и обеспечения заданного социально-экономического эффекта.

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

- *предметный* – обеспечение заданного объема производства продукции (работ, услуг) требуемого 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 затрат 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 личностных взаимоотношений в процессе трудовой деятельности и в конечном итоге формирование удовлетворенности трудом).

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

– *экономические*: эффективное использование потенциального совокупного фонда рабочего времени (включая решение задач сокращения его резервообразующих прямых и скрытых потерь), снижение трудоемкости продукции (работ, услуг), улучшение использования оборудования по времени и мощности, повышение качества продукции;

– *организационные*: 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, отвечающей специфик производственной деятельности;

– *психофизиологические*: оздоровление и облегчение труда, устранение излишних затрат энергии работников, обеспечение их психологической совместимости и соответствия их психофизиологических характеристик особенностям трудовой деятельности;

– *социальные*: повышение содержательности и привлекательности труда, создание условий для развития работников, повышения их квалификации и расширения профессионального профиля, реализации их трудовой карьеры и роста их благосостояния.

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

Организация труда должна рассматриваться с двух сторон: *во-первых*, как состояние системы, которая состоит из конкретных взаимосвязанных элементов и отвечает целям производства; *во-вторых*, как систематическая деятельность людей по внедрению нововведений в существующую организацию труда для приведения ее в соответствие с достигнутым уровнем развития науки, техники и технологии.

Труд людей в процессе производства организуется под влиянием развития продуктивных сил и производственных отношений. Поэтому организация труда всегда имеет две стороны: природно-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 такие элементы:

– деление и кооперирование работы, что предусматривает научнообоснованное распределение работников по систематизированным трудовым функциям, машинами, механизмами, рабочими местами, а также соответствующее группирование и комбинирование работников в производственные коллективы;

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

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

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

– улучшение условий труда, что 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 работы; планирование и учет труда; мотивация труда; укрепление дисциплины труда.

На разных предприятиях труд организовывается в разнообразных формах. К основным факторам, которые служат причиной этого разнообразия, относятся:

1) научно-технический прогресс, систематическое усовершенствование техники и технологии;

2) система организации производства;

3) психофизиологические факторы и особенности экологической среды;

4) факторы, связанные с характером задач, которые решаются в разных звеньях системы управления производством.

Организация труда имеет сменное содержание. Степень развития материально-технической базы производства и повышения культурно-технического уровня работников предопределяет изменения и в организации труда. Механизация, применение новых видов энергии и материалов для изготовления новых видов товаров, которые изменяют качественное содержание трудовых процессов и, соответственно, потребность в количестве работников, их профессиональном и квалификационном составе. Это приводит к изменениям в организации труда.

В настоящее время в зарубежной практике организации труда основной считается концепция качества трудовой жизни, охватывающая как физическую, так и социальную среду обитания работника. Именно частью этой 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. Основными составляющими концепции качества трудовой жизни являются:

- адекватная и справедливая компенсация за труд;
- обеспечение безопасных условий труда и охраны здоровья работников;
- возможность применения и развития в процессе труда личных способностей работника;
- возможность профессионального роста и продвижения по службе работника, усиление гарантии занятости и материального стимулирования;
- социальная интеграция в трудовом коллективе;
- значение труда в жизни работника и в выполнении семейных обязанностей;
- отношение работника к обществу.

Таким образом, современная организация труда, вобравшая в себя достижения науки и многолетней практики предприятий разных стран мира, рассматривается как движущая сила роста производительности труда в обществе, развития экономики и совершенствования человека труда.

Организация труда тесно взаимосвязана с организацией производства.

Как составная организации производства организация труда включает проведение мероприятий, направленных на рациональное использование рабочей силы.

Понятие «организация управленческого труда» отражает одно из направлений организации труда в целом.

При проектировании трудовых процессов (при построении работ) типичной является ситуация альтернативного выбора между разными формами организации труда, приемами и методами выполнения работ. В таких случаях, принимая решения, следует руководствоваться экономическими, социальными и психолого-физиологическими критериями. Экономическая целесообразность определенного варианта организации труда определяется тем, в какой степени обеспечивается повышение эффективности производства, рост производительности труда, эффективная занятость персонала, равномерная напряженность труда, лучшее использование оснащения и других материальных ресурсов. Из позиции социального критерия оценивается привлекательность для работника сконструированной формы организации труда, а именно мера содержательности труда, его разнообразия, ответственности, условий для развития и т. п. Объединение трудовых функций должно быть оптимальным и в отношении физических и нервных нагрузок не должно вызывать отрицательных последствий. Это требует также учета физиологических и психологических критериев.

При анализе содержания организации труда следует учитывать особенности производственного уровня, на котором происходят изменения. В масштабах народного хозяйства усовершенствование организации труда имеет такие задачи: предупреждение экономических и социальных затрат, обеспечение наиболее полного использования человеческих ресурсов общества, регулирование соотношения численности занятых в области материального производства и непромышленной сфере, перераспределение работников между сферами и рациональное размещение ресурсов между регионами страны и т. п.. Для этого применяются прямые и не прямые регуляторы, которые учитывают степень развития рыночных отношений.

В пределах предприятия главное значение для организации труда имеет вопрос правильной расстановки работников на производстве на основе рационального разделения труда и совмещения профессий, специализации и расширения зон обслуживания. Еще одной задачей является согласованность деятельности — кооперирование при осуществлении строгой количественной пропорциональности трудовых затрат на взаимосвязанных участках производства. В этом важная роль принадлежит технологическому и производственному планированию, нормированию труда, что позволяет научно установить количественную пропорциональность качественно разных видов работы.

На конкретном рабочем месте решаются такие задачи организации труда, как внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационального содержания всего комплекса трудовых операций, правильное оснащение и планирование рабочих мест, равномерное и бесперебойное обеспечение его

инструментами и материалами, создание надлежащих санитарно-гигиенических и эстетических условий для работы и жизнедеятельности человека.

Разделение и кооперирование труда

Разделение труда как специализация трудовой деятельности, которая приводит к выделению и сосуществованию разнообразных его видов из доисторических времен было основным фактором роста производительности труда. В определенной форме разделение труда существует на всех уровнях человеческой деятельности: от мирового хозяйства семьи и рабочего места.

Общественное разделение труда – это дифференциация в обществе социальных функций, которые выполняются определенными группами людей, и выделение в связи с этим разных сфер общества (промышленность и сельское хозяйство, город и село, наука и искусство, армия и т. д.), которые в свою очередь, делятся на более мелкие подотрасли.

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

Техническое разделение труда – это исходный пункт организации труда, который, учитывая цели производства, состоит в закреплении за каждым работником и за каждым подразделением их обязанностей, функций, видов работ, технологических операций. Решение этого вопроса должно предусматривать не только требования рационального использования рабочего времени и квалификации работников, но и сохранение содержательности труда, предупреждение его монотонности, гармонизацию физических и психических нагрузок на работников и т. п.

Различают такие основные виды разделения труда внутри предприятия:

функциональный – разделение труда между разными 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 (что непосредственно изменяют форму и состояние предметов труда, вырабатывая продукцию) и вспомогательных (что создают необходимые условия для эффективной работы основных работников).

Изменения характеризуются ростом количества специалистов в общем количестве персонала и количества вспомогательных работников, которые занимаются наладкой оснащения;

технологический – разделение труда по технологическим операциям и процессам, по фазам, видам работ, изделиям, деталям. Он определяет расстановку работников в соответствии с технологией производства и значительно влияет на уровень содержательности труда. Важной задачей организации труда является поиск оптимального уровня технологического разделения труда. Очень узкая специализация порождает монотонность, которая вызывает: чрезмерную усталость и уменьшение производительности

труда. Весьма широкая специализация может стать причиной некачественного выполнения работ. Разновидности этой формы разделения труда – предметное, подетальное и послеоперационное;

профессиональный – разделение труда между группами работников по признакам технологической однородности выполняемых работ. В этом направлении изменения характеризуются ростом профессий интеллектуального труда, механизированного труда, профессий широкого профиля;

квалификационный – разделение труда между группами работников в зависимости от сложности выполняемых ими работ. Работники одной и той же профессии могут иметь разные знания, умение и опыт работы, которая отображается в квалификации качества труда (работы) и лежит в основе распределения работников по группам квалификации – разрядам, категориям, классам и т. п. Изменения здесь происходят в направлении повышения культурно-технического и квалификационного уровня работников и, соответственно, увеличения численности высококвалифицированных работников.

Разделение труда как одновременное сосуществование разных видов трудовой деятельности сыграет важную роль в развитии организации производства и труда. Он есть необходимой предпосылкой организации производства и повышения производительности работы. Разделение труда дает возможность организовать последовательную и одновременную обработку многих предметов труда на всех фазах производства и стадиях технологического цикла. Специализация производственных процессов оказывает содействие усовершенствованию трудовых привычек работников.

Однако существуют границы экономической и социальной целесообразности в процессе разделения труда, которые часто не совпадают. С экономической точки зрения углублять разделение труда целесообразно до тех пор, пока это углубление сопровождается повышением эффективности использования рабочей силы и оснащения, учитывая также затраты на проектирование и организацию производственных процессов и нормирование труда. С социальной точки зрения, границей целесообразности дальнейшего углубления разделения труда является сохранение широкой квалификации работников и содержательности их работы, предупреждение монотонности и чрезмерной усталости.

С разделением труда неразрывно связано его кооперирование, которое означает достижение рациональных пропорций в затратах труда разных 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, непрерывно, планомерно, ритмично и эффективно функционирующий. Сложность кооперации труда обусловлена глубиной всех форм его разделения.

Разделение труда – это единовременное обособление выполнения работ. Различают следующие виды разделения труда: общие (выделение в общественном производстве главных отраслей – промышленность, земледелие, транспорт и т. п.), частичное (расчленение основных отраслей общественного

производства на виды и подвиды – подотрасли), единичное (разделение труда внутри предприятия).

В процессе создания материальных ценностей человек вступает в производственные взаимоотношения с другими участниками производства через разделение общественного труда и последующей его кооперацией.

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 дополняющие друг друга стороны трудовой деятельности людей.

Разделение труда характеризуется качественными и количественными признаками. Разделение труда по качественному признаку предполагает обособление видов работ по их сложности. Выполнение таких работ требует специальных знаний и навыков. Разделение труда по количественному признаку обеспечивает установление определенной пропорциональности между качественно различными видами труда. От выбора форм разделения и кооперации труда зависят планирование и оснащение рабочих мест, а также их обслуживание, методы и приемы труда и его нормирование, оплата труда и обеспечение благоприятных производственных условий, и в конечном итоге, уровень производительности труда.

Кооперация труда обеспечивает бесперебойное обслуживание машин, слаженность работы исполнителей, расширяет производственный профиль трудящихся, создает возможность совмещения профессий и функций, увеличения зон обслуживания, взаимозаменяемости исполнителей.

Разделение и кооперация труда являются основой расстановки кадров в организации. *Расстановка кадров* – распределение их по подразделениям и рабочим местам – должна 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 производственной необходимости; соответствие качеств, способностей, склонностей работников выполняемой работе и наличие перспектив профессионального роста; ротацию кадров и создание резерва руководящего состава.

Специфика кооперации труда зависит от типа производства. Так, для единичного мелкосерийного производства особое значение имеет комплектование бригад (число, состав, профструктура). Для поточного производства важны вопросы кооперационного разделения труда и совершенствования профессий. В массовом производстве необходимо развивать многостаночное обслуживание и совмещение профессий. Для аппаратного производства значение имеет организация производственных бригад.

Кооперирование труда на предприятии осуществляется в разных формах, например при индивидуальном выполнении работы на отдельных рабочих местах, при многостаночной работе или объединении трудовых функций и

специальностей, при коллективной работе.

Ведущее место среди коллективных форм современной организации труда принадлежит бригадной. Бригада – это группа работников, которые вместе осуществляют производственный процесс или его часть и коллективно отвечают за результаты своего труда. Основными видами бригадной организации труда являются специализированные бригады (состоят из работников одной профессии, которые выполняют однородные технологические процессы) и комплексные бригады (состоят из работников разных профессий, которые выполняют комплекс взаимосвязанных технологически разнородных работ).

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 таким признакам: по характеру предмета и продукта труда, по функциям работников, по мере механизации труда, по степени 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 рабочих, поскольку предметом и продуктом труда для них являются материальные вещи (сырье, материалы, детали, машины и т. п. или энергия). Для работников умственного труда (специалистов, руководителей, технических исполнителей) характерны информационные трудовые процессы, в которых основным предметом и продуктом труда есть информация.

По функциям трудовые процессы классифицируются соответственно функциональному разделению труда между разными категориями работников предприятия в зависимости от характера выполняемых ими функций и 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, вырабатывают продукцию) и вспомогательные (которые создают необходимые условия для эффективного осуществления основных).

По мере механизации труда трудовые процессы делятся на ручные, машинные и автоматизированные.

Структурно любой трудовой процесс состоит из технологических операций. *Технологическая операция* – это часть трудового процесса, который выполняется одним или группой работников на одном рабочем месте и над одним предметом труда. Операция – основная единица деления 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 начале следующей или о завершении работы.

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

Трудовое движение – это одноразовое перемещение рабочих органов человека при выполнении трудового действия (например, «взять инструмент», «нажать кнопку» и т. п.).

Трудовое действие – эта логически завершенная совокупность трудовых движений, которые выполняются без перерыва одним или несколькими рабочими органами человека с неизменными предметами и средствами труда (например, действие «выключить персональный компьютер» выполняется глазами и руками человека с одним компьютером с помощью нескольких трудовых движений нажатия и кнопки).

Трудовой прием – это определенная совокупность трудовых действий и движений работника с неизменными предметами и средствами труда, которые последовательно выполняются и имеют конкретное целевое назначение. Прием – это, как правило, завершенная элементарная работа (например, «сделать копию документа» с помощью множительной техники).

Метод труда – это способ осуществления трудовых процессов, определенная последовательность и состав трудовых приемов и операций.

Эффективность любого трудового процесса, большая или меньшая экономия материальных и трудовых затрат, в значительной мере качество продукции и услуг зависят от приемов и методов труда, которые применяются на предприятии. Поэтому для поддержания организации труда на надлежащем уровне большое значение имеет выявление и использование рациональных приемов и методов работы, изучение передового опыта, его научный анализ и обобщение, разработка и проектирование оптимальных способов выполнения производственных задач.

Приемы и методы труда следует считать рациональными, если их применение дает эффективные результаты работы (его высокую производительность) при обеспечении высокого качества продукции, соблюдении требований относительно правил использования оснащения, норм затрат материалов и энергии, интенсивности труда исполнителей.

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 требуемой работы.

Организация рабочего места – это система мероприятий по его специализации, оснащению необходимыми средствами и предметами труда, их размещению на рабочем месте, его внешнему оформлению и созданию надлежащих условий труда.

Рабочее место характеризует первичное звено организации труда, где соединяются элементы процесса труда: предмет труда, средства 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 и качество труда работника. Кроме того, немаловажное значение имеет обеспечение безопасности размещения и оснащения рабочего места.

В зависимости от специфики производства рабочие места можно классифицировать по разным признакам: .

- по профессиям (например, рабочее место инженера-конструктора);
- по количеству исполнителей (индивидуальные или коллективные);
- по специализации (специализированные или универсальные);
- по виду производства (основного или вспомогательного);
- по типу производства (массового, серийного, единичного);
- по месту нахождения (в помещении, на открытом воздухе, под землей);
- по числу смен работы (односменные, многосменные);
- по уровню механизации (рабочие места ручной работы, механизированные, автоматизированные, аппаратные);
- по количеству оснащения, которое обслуживается (одностаночные, многостаночные);
- по специфике условий работы (стационарные и подвижные, подземные высотные, рабочие места с вредными или опасными условиями труда и др.).

Организация рабочих мест – это подчиненная целям производства система мероприятий по их оснащению средствами и предметами труда, планированию, размещению их в определенном порядке, обслуживанию и аттестации. Конкретное содержание этих мероприятий определяется характером и специализацией рабочего места, его видом и значением в производственном процессе.

Оснащение рабочего места состоит из совокупности средств труда, необходимых для выполнения конкретных трудовых функций. Сюда относятся: основное технологическое и вспомогательное оснащения; организационное оснащение (оргтехника, средства связи и сигнализации, рабочая мебель, тара и т. п.); технологическая оснастка (рабочие и измерительные инструменты, запасные ремни и т. п.); рабочая документация; средства коммуникации для подачи на рабочее место энергии, информации, материалов, сырья и др.

Комплексное оснащение рабочего места является необходимой предпосылкой эффективной организации процесса труда. Однако не менее важное условие – рациональное пространственное размещение средств оснащения на рабочем месте так, чтобы обеспечить, удобство его обслуживания, свободный доступ к механизмам экономии движений и передвижений работника, удобную рабочую позу, хороший обзор рабочей зоны, безопасность труда, экономию производственной площади, удобную взаимосвязь с сопредельными рабочими местами, с подчиненными и руководителями. Обеспечение этих условий достигается в ходе *планирования* рабочих мест, которое мы коротко определяем как наиболее рациональное пространственное размещение материальных элементов производства, которые составляют оснащение рабочего места, и самого работника. .

Уровень организации труда на конкретном рабочем месте зависит также

от качества его обслуживания.

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

Обслуживание рабочих мест осуществляется по таким функциям: подготовительная, информационная, производственная, инструментальная, наладочная, энергетическая, контрольная и т. п. Прогресс в системах обслуживания рабочих мест состоит в переходе от очередного обслуживания, то есть обслуживание по вызовам из мест остановки производства, к научно обоснованному стандартному планово-предупреждающему обслуживанию.

Поиск эффективных решений в организации рабочих мест и систем их обслуживания облегчается использованием разработанных учеными и проверенных практикой типичных проектов организации труда для массовых профессий рабочих, технических исполнителей и специалистов. Как правило, типичный проект концентрирует передовой опыт организации рабочих мест, отражая все составные этого процесса (оснащение, планирование, обслуживание, аттестация). Однако применяя типичные проекты, следует учитывать специфику конкретного производства и индивидуальные характеристики работника.

Для комплексной оценки качества организации рабочих мест, и для поиска и приведения в действие резервов повышения эффективности труда, используется механизм *аттестации и рационализации* рабочих мест. В ходе аттестации комплексно оцениваются техническое и организационное состояние рабочих мест, условия труда и техника безопасности, рассматриваются возможности роста фондоотдачи, использование квалификационного потенциала работников. Аттестация разрешает обнаружить отклонение от нормативных требований или от конкретных потребностей производственного процесса или исполнителя и усовершенствовать организацию рабочего места. В результате аттестации по каждому рабочему месту принимается одно из следующих решений: продолжать эксплуатацию без перемен; дозагрузить; рационализировать; ликвидировать.

Организация труда требует соответствия работника занимаемому рабочему месту. Это соответствие может проверяться различными дефинициями. Так, Женевская схема требований к рабочим местам (должностям, работникам) включает следующие пункты.

1. Требования к духовным качествам работника:
 - 1.1. Специальные знания;
 - 1.2. Способность размышлять.
2. Требования к физическим качествам работника:
 - 2.1. Мастерство, умение;
 - 2.2. Мускульная сила;
 - 2.3. Внимательность.
3. Ответственность за:

- 3.1. Средства производства и продукцию;
- 3.2. Безопасность и здоровье других;
- 3.3. Трудовой процесс.
4. Условия труда.

Выполняя свои трудовые функции, работники несут ответственность за бесперебойную и качественную работу. Для этого они должны иметь соответствующие права и обязанности, закрепленные в соответствующих официальных документах. Эти документы разрабатываются на предприятии на основе централизованно составленных рекомендаций, называемых квалификационными справочниками должностей работников.

Справочники должностей предназначены для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом. Они используются для обоснования рационального разделения и организации труда, правильного подбора, расстановки и задействования кадров, обеспечения единства при определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, а также принимаемых решений о соответствии занимаемым должностям при проведении аттестации.

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

Поскольку квалификационные характеристики распространяются на работников предприятий различной отраслевой принадлежности и ведомственной подчиненности, то в них указываются лишь наиболее характерные обязанности должности.

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, занимающему данную должность с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию работников.

Во втором разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые 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» определены уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения должностных обязанностей, и требования к стажу работы.

Необходимость обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе труда выдвигает охрану труда и окружающей среды в число

неотложных социальных задач. Для их решения каждый работник обязан соблюдать законодательные и другие нормативные правовые акты по охране труда, экологические стандарты и нормативы. Поэтому должностные характеристики предусматривают соблюдение на всех рабочих местах требований по охране труда, а для руководителей – обеспечение здоровых и безопасных условий труда и контроль за их соблюдением. Знание стандартов безопасности труда, экологического законодательства, норм, правил и инструкций по охране труда, средств коллективной и индивидуальной защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов учитывается при назначении работника -особенно руководителя – на должность.

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 др.

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 изменяющихся социально-экономических условий.

Должностная инструкция может быть построена 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, излагаемые, 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 владеть знаниями и навыками, предъявляемыми к работникам квалификаций предыдущих уровней.

Должностная инструкция служит основанием для выявления круга профессиональных обязанностей конкретного работника, за выполнение которых он получает заработную плату. Она является тем документом, на основании которого строятся 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, предпочтительный пол, возраст, внешность и пр.

Работник должен соответствовать требованиям рабочего места. Однако достижение этого в коллективном труде бывает непростым условием.

3. Условия труда и факторы их формирования

Одним из направлений организации труда является усовершенствование условий труда. *Условия труда* – это совокупность факторов внешней среды, которые влияют на здоровье и трудоспособность 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 работника от травм, поражений током, химического и радиационного загрязнения.

Инженерно-психологические факторы определяют комфортность на рабочих местах, совершенство технологического процесса, удобство обслуживания машин и механизмов. *Эстетические* факторы определяют красоту производственной среды, приятность форм, цвета и звука на рабочем месте, успокоительное оформление зон отдыха и т. п.

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

Таким образом, *условия труда* – это составляющие внешней среды, окружающей работника. Иначе их еще называют факторами среды. Они объединяются в следующие группы: физические; химические; биологические; радиационные.

Условия труда могут быть: а) оптимальные – при них сохраняется здоровье человека и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности; б) допустимые – они определяют уровень факторов среды, не превышающий нормы; в) вредные – их подразделяют на четыре

степени вредности.

С позиции безопасности труда различают допустимый уровень этих факторов, который устанавливается специальными нормами. Создание нормальной атмосферы на рабочих местах, которая способствовала бы производительному труду, зависит, *во-первых*, от природных условий (климата, времени года и т. д.); *во-вторых*, от технологического процесса; в-третьих, от самих работников.

Технологический процесс производства оказывает решающее влияние на условия труда. Так, в горячем цехе складываются наиболее тяжелые условия труда, требующие более сложных мер нормализации. Источниками профессионального вреда могут быть не только особенности технологии, но и нарушения в организации труда и несоблюдение санитарных норм труда.

Факторы среды влияют на работоспособность человека и состояние его здоровья. *Целью организации труда* является снижение степени опасного влияния условий труда на человеческий 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.

К *физическим условиям* внешней среды относятся:

- температура, влажность, запыленность и загрязненность воздуха;
- производственный шум и вибрации;
- освещенность и окраска помещений, средств и предметов труда;
- степень безопасности труда и др.

Температура воздуха заметно влияет на работоспособность человека. Источниками выделения тепла являются не только средства производства (машины, оборудование, технологические линии), но и сами люди.

Нормальной считается температура воздуха: для физической работы – 10–16°C, для умеренно физической работы – 18–23°C. При тяжелом физическом труде допустима температура воздуха 12–16°C. Санитарная норма температуры воздуха дифференцируется с учетом сезона (времени года), климатических зон, преобладания лучистого и конвекционного тепла, интенсивности облучения.

Создание комфортного микроклимата на рабочем месте достигается с помощью вентиляции, воздушного душа, установки кондиционеров, а также других технических средств защиты от холода и тепла, например с использованием теплоизоляционных материалов.

Организм человека подвержен влиянию различных физических свойств воздушной среды, таких, как конвекция, испарение и излучение.

Эти показатели усиливают свое воздействие под влиянием повышенной *влажности* и скорости *движения воздуха*. Влажный воздух усиливает интенсивность отдачи тепла организмом, так как обладает большей теплопроводностью. При нормальном состоянии воздушной среды относительная влажность воздуха должна быть в пределах 30–60%. Для нормализации влажности и скорости движения воздуха в закрытых помещениях предприятия

также разрабатывается комплекс специальных мер организационно-технического характера. На работоспособность человека отрицательно влияют шум и вибрация. Шум создается воздействием на органы слуха хаотических звуков различной частоты и беспорядочным сочетанием тонов.

Шум заглушает сигналы, сопровождающие трудовой процесс, затрудняет восприятие речи, маскирует опасность, мешает наблюдениям за работой машин и оборудования. В результате у работника снижается слуховая чувствительность, развивается тугоухость, т. е. происходит стойкое патологическое изменение слухового аппарата. Соответственно снижается работоспособность человека, в первую очередь, из-за перенапряжения вестибулярного аппарата.

Для уменьшения шума, а также сокращения времени, в течение которого работник подвергается влиянию шума свыше 85 дБ, могут использоваться индивидуальные средства защиты ушей.

Вибрация – это механическое колебание, имеющее одинаковую с шумом природу. Различают общую и местную вибрацию. Отрицательное влияние вибрации на работоспособность человека связано со значительным расходом нервной энергии, нарушением нормального состояния процессов возбуждения и торможения. Вибрация является причиной утомления и может привести к расстройству нервной системы. При высоких параметрах вибрации (частоты и амплитуды) возможно повышение артериального давления, снижение выносливости мышц и замедление двигательных реакций человека.

Для устранения вредного влияния вибрации необходим постоянный контроль над ее уровнем на рабочих местах и соответствующие меры защиты. В качестве мер защиты от вибрации, а также шума применяются технологические и инструкторские разработки с использованием различных изоляторов.

Работоспособность человека во многом зависит от воздействия на его организм электромагнитного излучения, образующего свет. Наилучшее влияние оказывает естественный дневной свет. Соотношение волн различной длины в видимом свете образует его спектральный баланс. Такой баланс солнечного света меняется в зависимости от времени суток, времени года, погоды и удаленности от экватора, а также от уровня загрязненности воздуха. Рефлекторно свет для человека связан с периодом его бодрствования. Утомление зрительного нерва в результате недостаточной освещенности вызывает общее утомление организма. Качество освещения зависит от источников света и равномерности его распределения. Источниками света наряду с естественным источником (солнцем) могут быть средства искусственного освещения – лампы накаливания, люминесцентные и галогенные. Разные виды электрического освещения имеют разный спектральный баланс, что может вредно влиять на физическое и психическое состояние работника. Для выполнения конкретных работ имеет значение направление светового потока на рабочее место: сверху, снизу или сбоку.

Основными требованиями к рациональному освещению являются: достаточный его уровень; равномерность; правильный выбор направления света; отсутствие теней, особенно движущихся; защита от слепящего действия

источников света; обеспечение необходимого спектрального состава света (для отдельных видов работ). Большое значение для создания благоприятных условий труда имеет цветовая гамма окраски помещения и средств труда. Цвет может оказывать на работника как положительное (лечебное), так и отрицательное воздействие, вызывающее угнетение психофизиологических функций. Цвета могут быть теплыми и холодными, и именно с этими качествами цвета связано их влияние на человека.

В группе химических факторов отмечаются: пыль, токсические вещества и др.

Отрицательно влияет на организм человека загрязнение воздушной среды в рабочих помещениях. При выполнении некоторых видов труда происходит загрязнение воздушной среды за счет образования аэрозолей, т. е. взвешенных в воздухе частиц твердого или жидкого вещества как последствий процесса горения или плавления. Загрязнение воздуха происходит за счет пыли, которая может быть органической, неорганической, радиационной или смешанной. Органическая пыль образуется из остатков веществ растительного и животного происхождения, а неорганическая – из металлов и минеральных веществ. Пыль оказывает вредное воздействие на органы дыхания, зрение и кожный покров. Опасно наличие не только взвешенных частиц пыли в воздухе, но и химических веществ. Поэтому для поддержания нормального состояния воздушной среды помещений нужны меры по очищению воздуха. С этой целью применяются более совершенные технологии производства, ведется работа по ограничению поступления загрязняющих веществ в среду обитания, внедряется строгий контроль за предельно допустимыми концентрациями (ПДК) веществ в воздухе, усовершенствуются рабочие инструменты, внедряются средства коллективной и индивидуальной защиты работников.

Негативное воздействие на человека оказывают токсические вещества. Токсин – это ядовитое вещество, нарушающее при определенной дозе работу человеческого организма. К токсинам во внешней среде относятся: применяемые в производственных технологиях углеводороды (метан, бутан, гексан и др.), амилены, бутилены, пестициды, свинец, а также такие промышленные химикаты, как диоксины, окись этилена (используемая для стерилизации хирургических инструментов), хлористый винил (применяемый в производстве пластика), мышьяк и его соединения, асбест, никель и марганец. К токсинам относятся многие болезнетворные бактерии, вызывающие заболевания человека.

За несколько последних десятилетий во всем мире возрастает внимание к воздействию такого фактора среды, как радиация. Радиация – это разновидность высоких энергий, повсеместно находящихся в окружающей среде. Она распространяется в виде электромагнитных волн или радиоактивных частиц, которые содержатся в различных веществах. Существуют два типа радиации. Первый из них – это ионизирующее излучение (рентгеновское, ядерное). Оно способно превращать атомы в электрически заряженные частицы – ионы. Второй тип радиации считается менее мощным. Он связан с неионизирующим излучением (лазеры, микроволны, радиоволны).

Техногенная радиация, в отличие от природной радиации, является прямым следствием человеческой деятельности. И природная, и порождаемая человеческим трудом радиация могут приносить как пользу, так и вред. Вредное воздействие связано с тем, что высокая доза радиации разрушает ткани человеческого организма.

Рассмотренные выше условия труда (факторы среды), требуют внимательного отношения для сохранения работоспособности человека и поддержания стабильно высокого уровня производительности труда.

Администрация предприятия обязана обеспечивать работникам сохранение здоровья и безопасные условия труда. Для этого внедряются современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечиваются санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания. В этой работе ориентиром должны служить межотраслевые и отраслевые правила по охране труда, санитарные правила и нормы.

В настоящее время в Украине заметно снизилось внимание к условиям труда и контролю за их состоянием. Заметно ухудшились условия труда в торговле, особенно это характерно для вещевых рынков.

В критическом положении находится охрана труда и охрана окружающей среды.

Итак, условия труда оказывают значительное воздействие на работоспособность человека. Соблюдение действующих норм и рекомендаций при установлении и контроле за факторами внешней среды является важным элементом рациональной организации труда.

Изучение условий труда на конкретном предприятии проводится для того, чтобы, *во-первых*, обнаружить направления их улучшения, и *во-вторых*, чтобы компенсировать работникам вредное влияние условий труда на их здоровье в денежной или другой форме (высшая заработная плата, льготы в пенсионном обеспечении, специальное питание, сокращенная продолжительность рабочего времени и т. п.). Основной задачей изучения условий труда остается поиск возможностей создания на рабочих местах нормальных условий для труда по таким направлениям:

- *техническое* (создание новой техники, которая обеспечивает сохранение здоровья и минимизацию затрат труда);
- *технологическое* (внедрение новых технологических режимов, которые разрешают выводить людей из непосредственно рабочих зон);
- *организационное, психофизиологическое и социальное* направления состоят в оздоровлении производственной среды, повышении интереса к работе и ее результатам;
- *эстетическое* (изменение цвета, звука, света, форм, которые применяются в производстве, и внедрение художественных элементов, которые положительно влияют на самочувствие человека на работе и оказывают содействие повышению результативности труда).

Охрана работы – это осуществление комплекса мероприятий технического характера (ограждение опасных мест на производстве, внедрение

безопасной техники, изменение технологий с целью ликвидации опасных для жизни и здоровья человека работ) и санитарно-гигиенических мероприятий (рациональное освещение, создание благоприятного микроклимата в производственных помещениях и т. п.), которые обеспечивают нормальные условия труда.

Техника безопасности и промышленная санитария являются самостоятельными прикладными науками, изучающими условия труда, которые могут стать причиной несчастных случаев, профессиональных заболеваний и производственного травматизма. Острейший вопрос охраны труда – борьба с производственным травматизмом.

ТЕМА 11. ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

1. *Ефективність та продуктивність праці. Рентабельність праці та її оцінка*
2. *Показники продуктивності праці*
3. *Методи виміру рівня продуктивності праці*
4. *Фактори та резерви росту ПП*

1. Ефективність виробництва та ефективність праці

Ефективність виробництва – важлива якісна характеристика господарювання на всіх рівнях економіки. Економічну ефективність виробництва виявляють співвідношенням отриманих результатів й витрачених на ці цілі ресурсів (земля, капітал, праця, підприємницькі здібності). Показниками ефективності виробництва є продуктивність та витратоємність.

Ці показники можуть бути визначеними окремо для кожного виду ресурсу. Ефективність праці визначають відношенням отриманого результату до витрат праці. Якщо результатом виступає обсяг виготовленої продукції (послуг, робіт) – маємо показник продуктивності праці, якщо прибуток від діяльності людини – то показник рентабельності праці.

Ефективність праці характеризує результативність живої праці у будь-якій сфері діяльності (науковця, лікаря, інженера, працівника, вчителя та ін.) й пов'язується не тільки зі зростанням обсягів продукції, але й з її оновленням, поліпшенням її якості, розширенням асортименту, підвищенням конкурентноздатності, науковою або художньою цінністю результату праці, тощо. Ефективність праці – складна економічна категорія, яка має економічний, психофізіологічний та соціальний аспекти.

Поняття продуктивності праці

Продуктивність праці (P_p) – це один з показників економічної ефективності праці, який характеризує результативність доцільної діяльності людини і може бути вираженим або *кількістю продукції, що виготовляється за певний проміжок часу (виріток) або витратами праці (робочого часу) на виготовлення одиниці продукції (трудомісткість)*.

Практика свідчить, що продуктивність праці характеризує ефективність використання робочої сили – яка є головним ресурсом виробництва, оскільки найважливішою функцією живої праці є доцільне використання усіх ресурсів виробництва під час створення продукту. Тому ПП використовують як загальний показник ефективності використання всіх виробничих ресурсів.

Економічна суть її зростання полягає у тому, що частка витрат живої праці на одиницю продукції зменшується, а уречевленої праці – збільшується, але загальна сума праці в одиниці товару зменшується.

На величину P_p впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці, техніко – технологічний та організаційний рівень виробництва.

Значення росту продуктивності праці

Розвиток економіки, підвищення національного добробуту залежить від подальшого підвищення продуктивності виробництва та праці. Національний дохід, або валовий національний продукт, у разі підвищення продуктивності збільшується швидше, ніж показники витрат. Зниження ж продуктивності призводить до інфляції, пасивного торговельного балансу, повільних темпів зростання або спаду виробництва і до безробіття.

Підвищення продуктивності є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства й має такі цілі:

стратегічну – підвищення життєвого рівня населення;

тактичну – підвищення ефективності діяльності галузей, підприємств, а також реальне зростання особистих доходів працівників.

В умовах посиленої конкуренції на ринку товарів і послуг підвищення ПП веде до зниження собівартості продукції, зростанню прибутку, або до зниження ціни товару. Зростання ПП сприятиме підвищенню зайнятості населення. Все це має велике значення для економічного зростання в Україні.

Рентабельність праці та її оцінка

Під час аналізу економічної ефективності праці важливого значення набуває співвідношення прибутку від даного виду діяльності (праці) та відповідних витрат праці. Таке співвідношення називається рентабельністю праці. Практично цей показник визначають як рентабельність (R) витрат на оплату праці (або як рентабельність сумарних витрат на персонал):

$$Ч_i = \frac{Д_i - Z_i}{Z_i} = \frac{P_i}{Z_i},$$

де $Д_i$ – створена i -тим видом праці вартість;

Z_i – сумарні витрати на персонал;

P_i – прибуток від цього виду праці;

I – певний вид праці.

Для розкриття сутності показника рентабельності слід розглянути дві компоненти, з яких складається будь-яка діяльність або праця. По-перше, це α -праця, коли виконавець працює за інструкціями і не вносить ніяких творчих, нових елементів в трудовий процес, це регламентована праця. Друга компонента – це β -праця, іноваційна, творча, зорієнтована на створення нових споживчих цінностей. Рентабельною є β -праця.

Практичне використання показників рентабельності праці знаходить в оцінці та стимулюванні праці фахівців, професіоналів. Якщо $Д_i - Z_i / Z_i \geq 0$, то праця рентабельна, якщо $Д_i - Z_i / Z_i < 0$, то нерентабельна

2. Показники продуктивності праці

Продуктивність праці – складна економічна категорія, під час визначення якої необхідно знати не тільки результат праці (обсяги продукції, робіт, послуг), але й ураховувати якими витратами праці досягнуто цей результат. Тому рівень ПП може бути виражено системою показників, які класифікуються

за різними критеріями.

За місцем виміру виділяють показники суспільної, галузевої, локальної, індивідуальної продуктивності праці.

За методами виміру результатів праці (обсягу продукції, робіт, послуг) розрізняють натуральні, трудові, вартісні показники ПП.

За часом виміру та доцільності результатів виділяють потенційну, фактичну та фіктивну ПП.

За масштабами обліку робочого часу використовують середньорічні, середньоденні, середньочасові показники ПП; річну, квартальну, місячну ПП.

Залежно до витрат праці певної категорії персоналу розраховують показники виробітку на одного основного робітника, робітника, працівника (середньооблікового).

Вимір суспільної продуктивності праці

На рівні економіки усієї країни визначають показник суспільної ПП(ППс). Остання більшою мірою буде визначати ефективність суспільного виробництва, якщо її розрахунки будуть вестися за кінцевим результатом господарювання та сукупними витратами живої та уречевленої праці за формулою:

$$\text{ППс} = \frac{C+V+m}{T_{\text{ж}}+T_{\text{ур}}}$$

Але застосування цієї формули утруднено складними розрахунками витрат уречевленої праці.

Між тим, застосування витрат лише живої праці для оцінки ефективності суспільного виробництва й ігнорування якими витратами уречевленої праці досягався отриманий результат призвело економіку колишнього СРСР до занепаду.

Найбільшого зростання росту ПП можна отримати за умов одночасного зниження як живої, так і уречевленої праці. Але в практиці можливі різні варіанти зниження сукупних витрат праці, які забезпечують максимум результату за умов мінімальних витрат.

Якщо витрати живої праці це – $Z_{\text{ж}}$, а уречевленої – $Z_{\text{у}}$, а $Z_{\text{жі}}$ та $Z_{\text{уі}}$ – це їх рівень у нових умовах, то можна визначити п'ять варіантів підвищення ефективності сукупної праці.

1. $Z_{\text{у}} = Z_{\text{уі}}$; $Z_{\text{ж}} > Z_{\text{жі}}$,
2. $Z_{\text{у}} > Z_{\text{уі}}$, $Z_{\text{ж}} = Z_{\text{жі}}$,
3. $Z_{\text{у}} > Z_{\text{уі}}$; $Z_{\text{ж}} > Z_{\text{жі}}$,
4. $Z_{\text{ж}} < Z_{\text{жі}}$, але $Z_{\text{у}} - Z_{\text{уі}} > Z_{\text{жі}} - Z_{\text{ж}}$
5. $Z_{\text{уі}} > Z_{\text{у}}$, але $Z_{\text{уі}} - Z_{\text{у}} < Z_{\text{ж}} - Z_{\text{жі}}$

В усіх випадках $Z_{\text{ж}} + Z_{\text{у}} > Z_{\text{жі}} + Z_{\text{уі}}$, тому зростання ПП має місце у будь-якому з наведених варіантів. Завдання менеджера з праці полягає у тому, щоб визначити такий варіант її зростання, який є найбільш доцільним для підприємства.

Вимір індивідуальної продуктивності праці

На підприємствах, окремих цехах, ділянках, робочому місці продуктивність праці визначають за показниками трудомісткості (Тр) та виробітку (W), які виходять з результату праці (В – обсяг продукції) та її витрат (Т).

Рівні виробітку та трудомісткості визначають за формулами:

$$П_{п} = \frac{В}{Т}; \quad Тр = \frac{Т}{В},$$

де В – результат праці (обсяг продукції, робіт, послуг) шт, грн;

Т – витрати праці на виробництво продукції, робіт, послуг, чол-год, н-год, чоловік.

Залежність між зростанням ПП (саме виробіток) та зниженням трудомісткості продукції може бути виражена за формулами:

$$\Delta П_{п} = \frac{\Delta Тр \times 100}{100 - \Delta Тр}; \quad \Delta Тр = \frac{\Delta П_{п} \times 100}{100 + \Delta П_{п}}; \quad І_{п} = \frac{1}{І_{тр}},$$

де $\Delta П_{п}$ – приріст продуктивності праці, %;

$\Delta Тр$ – зниження трудомісткості продукції, %.

Економічна ефективність праці може бути визначена порівнянням рівнів Пп. у різних робітників, на різних підприємствах, країнах, а також за динамікою рівня Пп. за різні періоди на певному робочому місці, цеху іншому об'єкті господарювання. З цією метою розраховують індекси зміни Пп, як відношення:

$$І_{п} = \frac{П_{пз}}{П_{пб}}, \quad \text{або} \quad І_{п} = \frac{Трб}{Трз},$$

де “з” та “б” – рівень показників у звітному та базовому періодах.

3. Методи виміру рівня продуктивності праці

Сучасний період управління економікою в Україні свідчить про перехід на міжнародну методику оцінки ефективності й продуктивності національної економіки.

Національним центром продуктивності розроблено методичні засади виміру продуктивності з урахуванням підходів, які характерні для світової економіки.

Продуктивність національної економіки виміряють як відношення валового національного доходу до сукупних витрат на його виробництво.

Для міжнародного співставлення ефективності економіки розраховують коефіцієнт продуктивності праці як відношення ВВП й НД до середньорічної

чисельності зайнятих в економіці працівників, або до обсягу відпрацьованих нормо-годин.

Вимоги, що ставляться до показників продуктивності праці (ПП).

Методи виміру ПП залежать від того, якими одиницями вимірюють обсяг виробництва (результати праці) та витрати праці на його виготовлення. Виділяють: *натуральний, трудовий, вартісний* методи виміру.

Показники ПП повинні відповідати таким вимогам:

- повністю врахувати фактичний обсяг виконаних робіт та витрати праці за певний інтервал часу;
- усувати вплив на рівень та динаміку ПП цінового фактора, змін матеріалоемності, трудомісткості та асортименту продукції;
- бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступень узагальнення, бути універсальними у застосуванні.

Натуральний (умовно-натуральний) метод виміру ПП.

Цей метод поширено в галузях та на підприємствах, які виготовляють однорідну продукцію (електроніка, видобувні галузі тощо).

Обсяг продукції вимірюють у натуральних фізичних одиницях: штуках, тонах, метрах тощо.

Якщо випускається однорідна продукція, яка відрізняється якісними ознаками, то обсяг продукції перераховують в умовні одиниці.

Метод має обмежене застосування, бо підприємства й галузі випускають не однорідну продукцію. Крім того, він не ураховує усі результати праці (незавершене виробництво), якість продукції, не дає змоги співставити якими витратами виробничих ресурсів досягнуто результати випуску за різні періоди часу.

Трудовий метод виміру ПП.

Найчастіше використовують на робочих місцях, у бригадах, виробничих ділянках, цехах, де результати праці визначають в нормо-годинах. За науково-обґрунтованими і на певний період незмінними нормами цей метод досить точно характеризує зміни ПП.

Має обмежене застосування навіть на одному підприємстві через свої недоліки: недостатній рівень охоплення нормуванням праці усіх видів робіт, що виконуються на підприємстві; неоднакова напруженість норм праці на різних ділянках виробництва, для різних професій навіть на одному підприємстві; складність співставлення норм часу за періодами часу через зміни у техніко-організаційному рівні виробництві; ін.

Вартісний метод виміру.

Найпоширеніший метод виміру рівня та динаміки ПП, ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валовий оборот, валова, товарна, реалізована, чиста, умовно-чиста, нормативно-чиста продукція, нормативна вартість обробки).

Перевага вартісного методу полягає у можливості порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або в галузі, так і в економіці в цілому. Тому він застосовується на всіх етапах планування й обліку як на галузевому, так й на територіальному рівнях.

Слід урахувати, що кожен із підвидів вартісного методу виміру продуктивності праці має свої недоліки та переваги. Універсального методу виміру рівня та динаміки продуктивності праці не існує, тому слід використовувати сукупність таких методів.

Методи виміру ПП у розвинутих країнах

В розвинених країнах ПП розглядають як один із показників глобальної продуктивності різних факторів.

Використовують натуральні (умовно-натуральні) та вартісні показники: валова продукція, валова кінцева продукція (аналог-товарна продукція); чиста продукція (за винятком матеріальних витрат); валова новоутворена вартість (валовий випуск за мінусом вартості продуктів проміжного вживання); чиста новоутворення вартість (новоутворенна вартість за винятком амортизації основного капіталу).

Обсяг витрат праці виміряють на підґрунті або середньої облікової чисельності працівників за розрахунковий період, або кількістю відпрацьованого часу. Витрати праці не найманого персоналу включають час, відпрацьований підприємцем (власником) та членами його родини, які працюють безоплатно (на підставі вибіркового обстеження).

Під час розрахунків ПП в цілому в економіці ураховують чисельність економічно активного населення (включно безробітних).

Найчастіше використовують такі показники: валова ПП; чиста продуктивність праці; інтегральна ПП; глобальна продуктивність факторів; тотальна продуктивність факторів; показник реальних доходів на одиницю витрат праці;

4. Фактори та резерви росту ПП

Факторами називаються рушійні сили, суттєві причини, що впливають на рівень та динаміку ПП. Дію факторів слід розглядати у тісній залежності від природних та суспільно-економічних умов. *Умови* – це конкретні обставини, на терені яких відбувається вплив того, чи іншого фактора на рівень ПП.

Шляхи підвищення продуктивності праці – це конкретні напрямки дії того, чи іншого фактора.

Резерви росту продуктивності праці – це невикористані можливості підвищення продуктивності праці в результаті дії того, чи іншого фактора.

Класифікація факторів ПП

За рівнем керованості фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на дві групи:

ті, якими може керувати господарюючий суб'єкт;

ті, що знаходяться поза сферою керування господарюючого суб'єкта.

З огляду на сутність праці як на процес споживання робочої сили й засобів виробництва фактори ПП об'єднуються у три групи: матеріально-технічні, організаційні, соціально-економічні.

Матеріально-технічні фактори залежні від рівня розвитку, стану і ступеня використання засобів виробництва і такі, що впливають безпосередньо на трудомісткість продукції. Серед матеріально-технічних факторів особливу роль відіграє *науково-технічний прогрес*, який впливає на засоби виробництва,

його організацію й управління, працівників. НТП здійснюється за такими напрямками: розвиток науки; впровадження комплексної механізації та автоматизації, удосконалення технології виробництва; хімізація виробництва, інші.

Технологічну озброєність праці визначають такі показники: електро-, енерго-, фондоозброєність праці (Ф_о), фондовіддачі (Ф_в), рівень механізації праці, тощо.

Вплив технічної озброєності праці на рівень продуктивності праці та на національний дохід можна визначити за формулами:

$$I_{ПП} = I_{Фo} \times I_{Фв}; \quad I_{НД} = I_{ПП} \times I_{Ч} = I_{Фo} \times I_{Фв} \times I_{Ч},$$

де Ч – чисельність працівників.

Велике значення для підвищення ПП мають *організаційні фактори*, які залежні від рівня організації праці, виробництва і управління. Вони впливають, головним чином, на використання робочого часу. До них належать такі групи: удосконалення організації управління суспільним виробництвом; удосконалення організації праці; удосконалення організації управління виробництвом.

Соціально-економічні фактори залежні від змісту праці, складу, кваліфікації кадрів, умов праці, відносин працівників до праці і їхньої зацікавленості в індивідуальних і колективних результатах виробництва. Це об'єктивні закономірні зміни у відносинах між працівниками в процесі виробництва, а також ті зміни, що відбуваються в самих працівниках під впливом засобів праці та виробничих відносин, які постійно розвиваються. Тобто, мова йде переважно про особистісний чинник виробництва. Третя група факторів впливає як на трудомісткість, так і на використання робочого часу. Крім того, продуктивність праці обумовлена природними і суспільними умовами, у яких протікає праця.

Особливості впливу цих факторів на ПП полягають в таких обставинах:

- нелінійний характер зв'язку між Пп і окремими соціальними факторами;
- сукупним впливом соціальних факторів на результати праці;
- тісним зв'язком із матеріально-технічними та організаційними факторами.

Відносно продуктивності суспільної праці, під час визначення якої співставляють результат праці й сукупні витрати живої та уречевленої праці, велике значення (з точки зору економії сукупних витрат на виробництво) мають фактори економії уречевленої праці. Тому відокремлюють фактори, які пов'язані з:

- поточними витратами уречевленої праці,
- економічним та ефективним використанням основних виробничих фондів.

Резерви зростання ПП

Резерви зростання ПП – це реальні можливості більш повного

використання ПСП з метою скорочення витрат праці на одиницю продукції завдяки більш ефективного використання техніки, технології, покращення організації виробництва, праці, управління, інші.

Кожен вид резервів розглядається відносно певного фактора, тому усю сукупність резервів доцільно класифікувати відповідно до класифікації факторів. Це дає можливість під час аналізу виявити основні причини втрат та непродуктивних витрат праці за кожним фактором та визначити шляхи їх, усунення.

Перш за все резерви можна поділити на три групи:

- матеріально-технічні;
- організаційні;
- соціально-економічні.

Крім того, резерви можна класифікувати за іншими критеріями.

З точки зору економії суспільної праці виділяють:

- резерви підвищення рівня використання засобів виробництва (уречевленої праці);
- резерви поліпшення використання робочої сили (живої праці).

Реалізація перших дозволяє підвищити продуктивність суспільної праці, а других – поряд із суспільною і індивідуальну працю.

За часом використання розрізняють: резерви поточні й перспективні.

Перші реалізуються в поточному періоді без істотних витрат. Другі зв'язані зі значними капітальними витратами, для підготовки свого використання вимагають тривалого часу, але дають більш істотний результат, що необхідно враховувати при оцінці ефективності результатів.

За сферами виникнення: загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви.

Загальнодержавні, галузеві і внутрівиробничі резерви впливають на підвищення продуктивності суспільної праці на різних рівнях народного господарства: перші – у всьому народному господарстві, другі – у визначеній галузі виробництва, внутрівиробничі резерви використовуються безпосередньо на підприємствах і в першу чергу підвищують продуктивність живої праці, а через це – і продуктивність суспільної праці.

Підвищення якості продукції, будучи одним з найважливіших народногосподарських резервів, забезпечує зростання продуктивності праці й у народногосподарському, і галузевому масштабі. У той же час підвищення трудовитрат при випуску більш якісної продукції на внутрівиробничому рівні може трохи знизити продуктивність живої праці. Тому фактор якості необхідно враховувати особливо. Внутрівиробничі резерви поділяються, у свою чергу, на інтенсивні й екстенсивні.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються й реалізуються безпосередньо на підприємстві. Вони зумовлені недостатньо ефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, робочого часу, наявністю прихованого безробіття. В їх структурі виділяють: резерви зниження трудомісткості продукції; резерви кращого використання робочого часу та робочої сили, за рахунок зміни обсягу виробництва і структури виробництва продукції.

Залежно від місця їх виявлення можна виділити резерви підвищення Пп

заводські, цехові, бригадні, робочого місця.

На рівні підприємства виділяють також резерви запасу та резерви втрат.

Використання тієї чи іншої класифікації резервів росту ПП залежить від мети та завдань дослідження й аналізу ефективності праці.

Резерви запасу і резерви втрат. До першого відносяться такі резерви зростання продуктивності праці, що можуть бути реалізовані в будь-який час. Наприклад, ще не освоєне високопродуктивне устаткування, ще не розповсюджені серед робітників передові методи праці; розроблена, але ще не впроваджена в масове виробництво нова, більш продуктивна технологія і т.п.

До другого відносяться резерви, що після закінчення виробничого (трудоного) процесу втрачаються назавжди і вже не можуть бути використані надалі. Наприклад, втрати основного продукту в процесі його видобутку і переробки, а також утрати від браку. Усі ці резерви можуть бути використані тільки в процесі виробництва.

Особливо велике значення має скорочення браку продукції. Це не тільки підвищує продуктивність живої праці, але і забезпечує більш економне витрачання праці уречевленої, тобто сприяє зростанню продуктивності суспільної праці.

Виявлення резервів зростання продуктивності праці і зв'язані з цим розрахунки засновані головним чином на порівнянні і зіставленні: показників того самого підприємства, взятих за різні періоди (базовий, плановий, звітний); показників різних підприємств і цехів; фактичних і еталонних показників.

Виявлення резервів зростання продуктивності праці є одним з елементів його аналізу і тісно з ним зв'язано.

ТЕМА 12. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ЗАРОБІТНА ПЛАТА

1. *Сутність, функції та принципи організації заробітної плати*
2. *Види заробітної плати*
3. *Тарифна система оплати праці*
4. *Форми та системи заробітної плати*
5. *Оплата праці службовців*
6. *Колективні системи оплати праці*
7. *Організація преміювання працівників*

1. Сутність заробітної плати.

Заробітна плата відноситься до найбільш складних соціально-економічних категорій. В розкритті сутності заробітної плати виділяють **два підходи**: *соціально-правовий (нормативний) й економічний*.

Соціально-правовий зорієнтовано на розгляд змістової характеристики заробітної плати у відповідності до міжнародних норм та їх відображення в національному законодавстві України.

Економічну сутність заробітної плати відображують три точки зору: заробітна плата як перетворена форма ціни робочої сили; як розподіляема державою частина національного доходу; як ціна праці.

Визначення ЗП надано в законі України “Про оплату праці”(ст.1): “Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.”

Функції заробітної плати

Функція заробітної плати – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб’єктів соціально-трудова відносин – найманих працівників і роботодавців.

Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тем, що вона має виконувати такі функції: відтворювальну, стимуляційну, оптимізаційну, регулюючу, соціальну.

Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в ході виробництва робочої сили та для відтворення поколінь. Реалізація цієї функції забезпечується встановленням державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Стимуляційна роль заробітної плати полягає в установленні залежності розміру заробітної плати від його особистого вкладу, результатів діяльності всього колективу підприємства. Ця залежність повинна постійно стимулювати працівника в покращенні результатів своєї діяльності. Реалізація цієї функції забезпечується розробкою на підприємстві ефективних систем оплати та

преміювання праці, залученням працівників до управління підприємством ін.

Оптимізаційна функція забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці. Призначення цієї функції полягає на рівні країни – в ув'язці платоспроможного попиту та товарної пропозиції, а на рівні підприємства – в забезпеченні ефективності виробництва на засадах випереджаючого зростання продуктивності праці над зростанням заробітної плати. Реалізація цієї функції здійснюється запровадженням заходів, які забезпечують зниження заробітної плати в розрахунку на одиницю продукції.

Регулююча функція вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції та розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці та інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юнктурою.

Соціальна функція покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірної регулювання заробітної плати.

Механізм реалізації основних функцій заробітної плати включає визначення їх цільової спрямованості, принципів реалізації, напрямів реалізації, критерії реалізації.

2. Види заробітної плати

Розрізняють номінальну, реальну заробітну плату та реальні доходи працюючих.

Номінальна заробітна плата – це сума коштів, які одержують працівники за виконаний обсяг робіт, кількість та якість витраченої праці та кінцевих результатів діяльності підприємства.

Реальна заробітна плата відображує сукупність матеріальних та культурних благ, а також послуг, які працівник може придбати на номінальну заробітну плату. Ця залежність описується формулою:

$$I_{рзп} = I_{нзп} / I_{ц} ,$$

де $I_{рзп}$; $I_{нзп}$ – індекси номінальної та реальної заробітної плати;
 $I_{ц}$ – індекс цін.

3. Тарифна система оплати праці

Тарифна система – це сукупність різних заводських нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень основної заробітної плати працівників залежно від їх професії, кваліфікації, умов праці тощо. Тарифна система сприяє реалізації соціальної, відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати.

До елементів заводської тарифної системи відносяться: довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників, тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів або єдина тарифна сітка, доплати та надбавки до тарифних ставок (посадових окладів), районні коефіцієнти.

Довідники кваліфікаційних характеристик професій

Традиційна тарифна система вміщувала два типи довідників, окремо для робітників, який називався “Тарифно-кваліфікаційний довідник робіт та професій робітників” та “Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців”. Це пояснюється різними підходами до організації оплати праці цих категорій персоналу. Такий підхід привів до значних викривлень в оплаті праці. Крім того, науково-технічний прогрес зумовив появу нових професій, та відмирання старих, до цього ж привели й зміни у структурі кадрів, які були викликані переходом до ринкових механізмів господарювання. У зв’язку з чим, Кабінетом Міністрів України затверджено до розробки нові “Довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників”. Довідник вміщує типові положення щодо професій, які є в Державному Класифікаторі професій. Крім того, довідник вміщує показники та ознаки, які зближують його методологічно і методично з аналогічними виданнями інших країн, урахує рекомендації МОП, СНД і є нормативним документом, обов’язковим щодо управління персоналом на підприємствах усіх форм власності й видів економічної діяльності. До моменту надрукування нових довідників прийнято рішення використовувати ті, що діяли раніше.

Тарифно-кваліфікаційний довідник робіт та професій робітників призначено для характеристики кожного виду робіт і рівня її складності та встановлення кваліфікації працівника. Кваліфікаційна характеристика роботи за кожною професією містить такі розділи: “Характеристика робіт”, “Повинен знати”, “Приклади робіт.” Кваліфікаційна характеристика для службовців складається з таких розділів: “Завдання, обов’язки та повноваження”, “Права”, “Повинен знати”, “Кваліфікаційні вимоги”.

Визначення рівня складності робіт та їх, розподіл за розрядами здійснюється за допомогою таких методів оцінки складності праці: аналітичного та експертного (з урахуванням термінів підготовки працівника відповідного профілю та кваліфікації).

Традиційні тарифні сітки та їх побудова

Тарифні сітки слугують для визначення кількісних співвідношень в оплаті праці робітників різної кваліфікації. Тарифна сітка – це сукупність кваліфікаційних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Кваліфікаційний розряд характеризує ступінь складності виконуємої роботи та рівень кваліфікації робітника. Кожному розряду присвоєно відповідний тарифний коефіцієнт, який показує в скільки разів тарифна ставка кожного розряду більше, ніж тарифна ставка першого розряду.

Тарифні сітки характеризуються такими параметрами: діапазоном тарифної сітки; кількістю кваліфікаційних розрядів; міжрозрядними співвідношеннями, тобто, абсолютним та відносним зростанням тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду.

Діапазон та кількість тарифних розрядів залежать від: характеру технічної бази виробництва та різноманіття продукції, що виготовляється; складності технологічного процесу та засобів виробництва, які застосовуються; різноманіття видів робіт на підприємстві, ступеня їх механізації тощо. Кількість

розрядів встановлюється підприємствами самостійно.

Залежно від темпів зростання тарифних коефіцієнтів тарифні сітки можуть бути: прогресивними, рівномірними, регресивними. Вибір варіанту побудови тарифної сітки залежить від завдань, які стоять перед підприємством, але передусім слід забезпечити стимулювання робітника в отриманні більш високого розряду та виконанні роботи вищої складності.

Тарифні ставки та їх роль у диференціації заробітної плати

Тарифні ставки (ТС) фіксують розмір оплати праці в одиницю часу. Розрізняють погодинні, поденні, помісячні тарифні ставки.

Базовою тарифною ставкою для розрахунків заробітної плати є тарифна ставка першого розряду. Вона встановлюється з урахуванням мінімуму матеріального забезпечення, тобто необхідних витрат на відтворення робочої сили, що зайнята на відносно простих роботах в нормальних умовах праці.

Установлення базової тарифної ставки на підприємстві відбувається під час укладання колективного договору виходячи з таких обставин:

- державних, галузевих, регіональних мінімальних гарантій заробітної плати, зафіксованих чинним законодавством та колективними угодами;
- розміру мінімального споживчого кошику та межі малозабезпечення;
- рівня середньої заробітної плати, який склався на підприємстві у звітному періоді, та оптимальної долі тарифу;
- ринкової ставки заробітної плати, що склалася для робітників відповідних професій та рівня кваліфікації;
- фінансових можливостей підприємства та завдань, які стоять перед його розвитком у наступному періоді.

Практика роботи підприємств свідчить, що диференціація тарифних ставок дозволяє стимулювати не тільки підвищення кваліфікації й виконання більш складних робіт, але й такі показники трудової діяльності як стаж роботи, оволодіння новими суміжними операціями, новими професіями.

Для оплати праці службовців використовують посадові оклади, які виконують функції, аналогічні тарифним ставкам робітників. За базовий оклад традиційно приймається оклад техника. Діапазон диференціації посадових окладів є більш широким, ніж у робітників, що зумовлено значно більшим різноманіттям робіт, які виконуються різними категоріями службовців (керівниками, фахівцями, технічними виконавцями), як за змістом, складністю та відповідальністю. Більш докладно диференціація посадових окладів розглядається в темі “Оплата праці службовців”.

Доплати та надбавки.

Доплати та надбавки до тарифних ставок та посадових окладів встановлюють у тому випадку, коли виникає необхідність компенсувати додаткові витрати життєвих сил працівника під час виконання роботи в умовах, які відхиляються від нормальних (наприклад, за роботу у нічний час, у важких та небезпечних умовах праці), або стимулювати індивідуальні досягнення в праці (надбавки за професійну майстерність, виконання особливо важливих завдань тощо).

У сучасних умовах господарювання розміри доплат та надбавок

встановлюються підприємством самостійно, з урахуванням їх переліку та розмірів, встановлених чинним законодавством та генеральною, галузевою регіональною угодами, та закріплюються в колективному договорі.

Відмінностями доплат та надбавок від тарифу є їх необов'язковість, рухомість та непостійність

Слід відрізнити надбавки від доплат. **Надбавки** – це виплати, які пов'язані, як правило, із особистістю конкретного працівника, та мають переважно стимулюючий характер. **Доплати** – це виплати, які обумовлені роботою, що виконується, й мають переважно компенсаційний характер.

В практиці оплати праці можна виділити такі види надбавок: за високу професійну майстерність робітника; за особливі досягнення в праці службовців; за виконання особливо важливої роботи на певний термін та ін.

В структурі доплат виділяють дві великі групи. У першу входять ті, які не мають обмежень за сферами трудової діяльності: за роботу в святкові та вихідні дні, понадурочний час та ін. В другу групу входять ті, які застосовуються в конкретних сферах докладання праці.

4. Форми та системи заробітної плати

Почасова форма оплати праці та її системи

Виділяють **просту почасову** та **почасово-преміальну** системи оплати праці. Проста почасова заробітна плата визначається за формулою:

$$Z_n = T_c \times \Phi \text{ таб,}$$

де T_c – тарифна ставка за присвоєним робітнику розрядом (посадковий оклад службовця), грн.;

$\Phi \text{ таб}$ – фактично відпрацьований фонд робочого часу.

Оплата праці робітника, який працює почасово залежить від не розряду роботи, а від його кваліфікації. Для розрахунків застосовують погодинні, поденні та помісячні тарифні ставки.

Проста почасова система заробітної плати стимулює працівника в підвищенні кваліфікації та раціональному використанні робочого часу, трудової дисципліні які, регламентуються функціональним розподілом праці, технологічними картами, посадовими інструкціями, планами-завданнями.

Почасово-преміальна система заробітної плати є більш ефективною, бо стимулює працівника не тільки до раціонального використання робочого часу, але й до досягнення певних кількісних та якісних показників. Виплата премій здійснюється, як правило, за виконання встановлених кількісних показників за умов досягнення відповідної якості продукції (робіт).

Встановлення для преміювання праці кількісних показників наближує погодинну форму оплати праці до відрядної, створює, так названу, змішану форму заробітної плати: почасово-преміальну з нормованим завданням.

В Україні передбачено поступово запровадження погодинної системи оплати праці із застосуванням законодавчо гарантованого мінімального розміру погодинної заробітної плати.

Вважається, що застосування мінімальних почасових гарантій в оплаті

праці сприятиме підвищенню ефективності використання робочого часу, впровадженню нових форм зайнятості, урегулюванню питань зайнятості та оплати праці осіб, які не охоплені колективними договорами.

Відрядна форма заробітної плати та її системи

Заробіток працівника за відрядною формою заробітної плати залежить від складності робіт, які виконуються, встановлених норм часу (виробітку), обсягу виготовленої продукції (робіт, послуг). Основою відрядної оплати праці є норма часу або виробітку й тарифна ставка за розрядом робіт, які виконуються. Відрядна форма заробітної плати стимулює працівника на збільшення обсягів продукції встановленої якості, підвищенні кваліфікації, застосуванні передових прийомів та методів роботи.

Основним елементом відрядних систем є розцінка, яка встановлюється на одиницю робіт, що виконуються (операція, деталь, виріб). Розцінка може бути індивідуальною або колективною.

Індивідуальні розцінки (R) розраховують на підставі норм праці (Н часу, Н виробітку) та тарифної ставки (ТС), відповідної розряду роботи, за формулами:

$$R = \frac{ТС}{Н \text{ виробітку}}, \quad \text{або} \quad R = ТС \times Н \text{ часу}.$$

Для розрахунку відрядних розцінок закордонні фірми застосовують тарифний розряд робітника, а не роботи. Це забезпечує заінтересованість робітника в підвищенні кваліфікації, сприяє більш швидкому засвоєнню передової техніки та технології, нових конкурентноздатних видів продукції та послуг.

Відрядна форма оплати праці має такі системи: пряму, індивідуальну, преміальну, прогресивну, регресивну, непряму, акордну, комісійну.

Застосування відрядних систем заробітної плати потребує обов'язкового економічного обґрунтування їх доцільності. Витрати та проведення робіт з встановлення норм часу, виробітку, розробку систем преміювання та інше повинні бути меншими за отриману економію собівартості (прибутку) завдяки використанню систем відрядної ЗП.

5. Оплата праці службовців

Елементи організації оплати праці службовців

Традиційна побудова системи оплати праці передбачає наявність двох тарифних сіток, пристосованих до двох категорій працівників – робітників і службовців. Такий підхід зумовлено значними відмінностями в змісті та організації праці цих категорій працівників, а звідси й в нормуванні та оплати їх праці.

Праця службовців є розумовою, складною, відповідальною та дуже різноманітною, яка, як правило, не має кількісних показників виміру. Предметом праці службовців є інформація, її отримання, накопичення, обробка, передача, використання. Результат прийнятого управлінського рішення, як правило, не співпадає з моментом його прийняття. Все це ускладнює процес організації оплати праці службовців.

В більшості організацій (підприємств) оплата праці службовців здійсню-

ється за штатно-окладним розписом. Відповідно до ст.96 КЗпП України, схеми посадових окладів затверджуються власником або його представниками та узгоджується с профспілками (КЗпП розглядає службовців як категорію соціальної, а не облікову, тобто, виділяє керівників, фахівців, технічних виконавців).

Найменування посад в схемі посадових окладів проводиться у відповідності до Державного класифікатора професій (ДКП), затвердженого наказом Держстандарту України від 27.07.1995р.

Диференціація посадових окладів

Для встановлення посадового окладу на підприємствах широко застосовуються коефіцієнти співвідношення місячних посадових окладів керівників та спеціалістів та мінімальної заробітної плати, яка узгоджена в колективному договорі.

Слід відмітити, що робота керівника відрізняється від роботи своїх підлеглих більш високим рівнем складності та відповідальності, тому вона має оплачуватися вище. Міру такого перевищення визначити однозначно на можливо. У будь-якому разі різниця в заробітної плати керівника й висококваліфікованого підлеглого має створювати для першого заінтересованість у виконанні відповідальної роботи, якою є управлінська діяльність, а для іншого – зацікавленість у професійно-кваліфікаційному зростанні.

Розроблена шкала посадових окладів спеціалістів з урахуванням складності, відповідальності їх трудових функцій виступає як система базових мінімальних окладів. Фактичний оклад кожного спеціаліста може бути вищим за мінімальний в межах “вилки” окладів, з урахуванням особистих якості та заслуг працівника, його завантаження, напруженості праці, ситуації на ринку праці ін.

6. Колективні системи оплати праці

Формування заробітку в бригадах

Праця в бригадах може оплачуватися з застосуванням як відрядної, так і почасової форм заробітної плати.

За відрядною оплатою праці заробіток формується виходячи з бригадних розцінок та виконаного обсягу робіт (послуг), за почасовою – на основі тарифного заробітку за відпрацьований час. Преміювання працівників здійснюється за розробленими на підприємствах системами преміювання.

У загальний бригадний заробіток не включають премії та надбавки, які виплачують окремим працівникам (надбавки за високу професійну майстерність, за виконання особливо відповідальних робіт, за керівництво бригадою, за виконання державних обов’язків тощо).

Відрядний заробіток визначається за бригадними розцінками. Колективна відрядна розцінка розраховується за формулами:

$$A) \quad R_k = \frac{\sum TC_i}{N_{бр}}$$

де $\sum TC$ – сума тарифних ставок членів бригади, грн;
 $N_{бр}$ – бригадна норма виробітку за відповідну одиницю часу;
 i – чисельність членів бригади.

$$\text{б) } P_k = \sum_{j=1}^n TC_j \times T_{rj} = \sum_{j=1}^n R_j,$$

де TC_j – тарифні ставки за розміром j – го виду робіт, грн;
 T_{rj} – трудомісткість j – го виду робіт, н-год;
 R_j – поопераційна розцінка на j – вид робіт, грн;
 n – кількість видів робіт, які входять в бригадний комплекс.

Загальний заробіток в бригаді визначається множенням обсягу виконаних робіт в бригаді на колективну розцінку, а потім його розподіляють між усіма членами бригади.

Розподіл заробітку в бригадах

Оплата праці в бригадах передбачає розподіл колективного заробітку між його членами. Існує багато методів такого розподілу, але вихідними, традиційними є розподіл за коефіцієнто-годинами та коефіцієнтом приробітку.

Розподіл за коефіцієнто-годинами передбачає визначення фактично відпрацьованого часу усіма членами бригади, приведених до робочих годин робітника I розряду на підґрунті тарифних коефіцієнтів.

$$\text{ФРЧ } j = \sum_{i=1}^n \text{ФРЧ } i \times \text{ТК } i,$$

де $\text{ФРЧ } j$ – приведений фонд робочого часу;
 $\text{ФРЧ } i$ – фактично відпрацьований робочий час i -тим членом бригади, годин;
 $\text{ТК } i$ – тарифний коефіцієнт i -го робітника за його тарифним розрядом.

Далі визначають “вартість” однієї приведеної години (K_j):

$$K_j = Z_{бр} : \text{ФРЧ } j.$$

Заробіток кожного члена бригади визначають множенням приведених коефіцієнто-годин кожного робітника на “вартість” (K_j) однієї приведеної години.

$$Z_i = \text{ФРЧ } i \times K_{год}.$$

Якщо розподіл заробітку ведуть за *коефіцієнтом приробітку*, то спочатку визначають відрядну та тарифну заробітну плату в бригадах. Їх відношення ($Z_{від} / Z_{тар}$) дорівнює коефіцієнтну приробітку. Заробіток кожного визначають множенням його тарифної заробітної плати на коефіцієнт приробітку.

Наведені методи не враховують індивідуального внеску кожного працівника у кінцеві результати діяльності усього колективу. Тому доцільно ці методи доповнювати коефіцієнтом трудової участі кожного (КТУ).

Застосування КТУ передбачає визначення:

– частини загального заробітку, що підлягає розподілу за КТУ (увесь

заробіток, або премія та приробіток, або тільки премія);

– діапазону КТУ;

– факторів, які впливають на розмір індивідуального КТУ.

В праці застосування КТУ існує більш як п'ятдесят методів його розрахунку. Вибір конкретного з них залежить від багатьох факторів: типу бригади, професійно-кваліфікаційного її складу; стажу та виробничого досвіду працівників, умов виробництва продукції тощо.

Розподіл бригадного заробітку за КТУ передбачає спочатку визначення індивідуальної заробітної плати одним з наведених вище способів (за коефіцієнто-годинами або коефіцієнтом приробітку), яка потім корегується на КТУ. Розмір КТУ встановлюється за шкалою факторів, які підвищують або знижують базову величину КТУ (частіше за все – це одиниця) залежно від вкладу кожного робітника в кінцеві результати роботи бригади. До факторів, які впливають на індивідуальний КТУ, відносяться: якість та обсяг виробленої продукції, сумісництво професій, рівень дисципліни праці та трудової активності, допомога товаришам своєї бригади, оволодіння передовими прийомами праці, інші.

Безтарифна оплата праці в колективах

Розширення економічної самостійності підприємств супроводжується використанням розподілу колективного заробітку безтарифним методом. Деякі вчені пропонують називати його методом “паювання” колективного трудового доходу залежно від індивідуального внеску.

Відмінною рисою безтарифної оплати праці є те, що її застосування передбачає не відокремлене нарахування тарифної частини заробітної плати, надбавок, премій і компенсаційних виплат, а комплексне.

Основна мета – мотивація ефективної праці кожного індивіда і колективу як єдиною цілого. Заробіток окремого працівника залежить від чотирьох чинників:

– кінцевих результатів колективної діяльності;

– устанавленого працівникові коефіцієнта (паю в колективному заробітку);

– відпрацьованого часу;

– особистого ставлення кожного працівника до спільної справи.

Індивідуальна заробітна плата кожного визначається за формулою:

$$ЗП_i = \frac{ФОП_k \times K_i \times КТУ_i \times T_i}{n},$$

де ФОП_k – колективний фонд оплати праці, який підлягає розподілу, грн;

K_i – коефіцієнт кваліфікаційного рівня (або “пай”), який присвоєно і-му працівнику на момент введення безтарифної системи;

КТУ_i – коефіцієнт трудової участі і-го працівника в поточних результатах діяльності;

T_i – кількість робочого часу, відпрацьованого і-тим працівником за період, за який здійснюється оплата праці (год, днів);

n – кількість працівників, які беруть участь у розподілу фонду оплати

праці, осіб.

7. Організація преміювання працівників

Додаткові зусилля працівників, які здійснюються під час виконання виробничих завдань або трудових функцій та посадових обов'язків понад установлену норму праці, стимулюються за допомогою премій.

Організація преміювання передбачає розробку спеціальних заводських документів про преміювання. Положення про преміювання працівників підприємства (установ) та колективів його підрозділів розробляється роботодавцем, узгоджується з профспілками та включаються до колективного договору. Щорічно преміальні системи переглядаються з метою приведення їх у відповідність до тих змін, що вже сталися в організаційно-технічних умовах виробництва, та до нових його цілей та завдань. Вони можуть коректуватися й на протязі року, якщо це передбачено колективним договором.

Система преміювання включає такі елементи: мету та завдання преміювання; показники та умови преміювання; шкалу та розмір преміювання; коло працівників, які підлягають преміюванню; джерела преміювання та його періодичність.

Мета та завдання преміювання повинні відповідати загальним цілям та завданням, які стоять перед функціонуванням підприємства, його підрозділом або працівником.

Показники та умови преміювання. **Показник преміювання** – це найбільше важливий аспект трудової діяльності, виконання та перевиконання якого дозволяє вирішити пріоритетні завдання, що стоять перед окремим працівником, ділянкою, цехом, підприємством .

Умови преміювання виконують контрольну функцію й вводяться для того, щоб преміювання за обраними показниками не було відірвано від інших, менше значимих сторін виробничої діяльності працівника, які не ураховано показниками преміювання. Умови преміювання – це показники, досягнення яких дає підставу для виплати премії, але не для її збільшення.

Умови та показники преміювання можуть бути основними та додатковими. Якщо не виконуються основні показники преміювання, то премія не виплачується. За умов невиконання додаткових показників премія може бути зменшена. Розмір премії може бути зменшено й від ступеня виконання основних та додаткових умов преміювання.

Показники та умови преміювання можуть бути *якісними та кількісними*. Кількісні зорієнтовано на виконання (перевиконання) зобов'язань за договорами постачання продукції, норм виробітку або нормованих завдань, зниження трудомісткості продукції, підвищення продуктивності праці ін. Якісні пов'язуються з якістю виготовленої продукції, робіт які виконуються, наданих послуг або з економією виробничих ресурсів. Під час розробки систем преміювання доцільно поєднання якісних та кількісних показників та умов преміювання.

Ефективність преміювання залежить від обґрунтованості розміру вихідної бази преміювання. Це може бути середній рівень виконання показника преміювання, який було фактично досягнуто в даному підрозділі за певний період (3 або 6 місяців). Базу преміювання можна встановити й на більшому

рівні, ніж середній рівень виконання показника преміювання.

Шкала преміювання встановлює конкретну форму зв'язку між рівнем виконання показників (умов) преміювання та розміром премії. Цей зв'язок може бути таким:

- встановлюється процент преміювання за виконання вихідної бази, без урахування її перевиконання;

- встановлюється процент преміювання за виконання вихідної бази та за кожен відсоток її перевиконання нараховується певний відсоток премії;

- встановлюється певний розмір премії за певний рівень перевиконання вихідної бази преміювання; та ін.

Якщо встановлено декілька показників преміювання, то більша частина загальної суми премій повинна приходиться на показник, досягнення якого потребує більших трудових зусиль. Ступінь трудових зусиль за показниками преміювання визначається методом експертних оцінок.

Розмір премії (Пп) у відсотках до прямої (тарифної або відрядної) заробітної плати визначають за формулою:

$$\text{Пп} = \frac{\text{Ес} \times \text{Ке}}{\text{ФЗП пр}} \times 100 ,$$

де Ес – економія, яка була одержана в результаті дії системи преміювання, грн;

Ке – частка економії, яка спрямовується на преміювання;

ФЗП пр – прямий фонд заробітної плати робітників, які підлягають преміюванню, грн.

Коло робітників, які підлягають преміюванню, встановлюється залежно від того, чи залежить виконання (перевиконання) показників преміювання від їх трудових зусиль.

Джерелами виплати премій є:

- економія на умовно-постійних витратах, в результаті перевиконання кількісних показників преміювання;

- економія собівартості за рахунок зниження витрат виробничих ресурсів на одиницю продукції;

- зростання прибутку, отриманого від збільшення обсягів виготовленої продукції в результаті колективних зусиль персоналу.

ТЕМА 13. АНАЛИЗ, ОТЧЕТНОСТЬ И АУДИТ В СФЕРЕ ТРУДА

1. Система трудовых показателей и взаимосвязь их элементов.
2. Отчетность и аудит в сфере труда.

1. Система трудовых показателей и взаимосвязь их элементов

В рыночной экономике система трудовых показателей включает: персонал, производительность труда и заработную плату.

Анализ трудовых показателей на предприятии является одним из средств совершенствования практики планирования и хозяйственного руководства в области труда. Он предполагает изучение уровня и динамики любого отдельного показателя в тесной связи и взаимозависимости от изменения уровня и динамики всех других.

Анализ численности, структуры и движения кадров

Целью анализа является выявление внутренних резервов экономии рабочей силы в связи с более рациональной расстановкой работающих, их загрузкой и использованием в соответствии с полученной профессией, специальностью и квалификацией.

Основными задачами анализа численности и состава работников являются:

- исследование численности и состава по полу, возрасту, по специальности, должности и уровню классификации;
- установление степени обеспеченности предприятий кадрами;
- проверка данных об использовании рабочего времени;
- изучение форм, динамики и причин движения работников, состояния дисциплины труда;
- определение численности и динамики занятых ручным, малоквалифицированным и тяжелым физическим трудом;
- разработка мер, направленных на улучшение обеспеченности предприятия кадрами, совершенствование их структуры и использования.

Анализ обеспеченности предприятий рабочей силой начинают с определения абсолютного и относительного излишка или недостатка работников в отчетном периоде. Они определяются путем простого сопоставления фактического и планового числа работников по категориям персонала. При этом устанавливаются причины излишка или недостатка в кадрах. Так, сверхплановая численность основных рабочих может быть следствием повышения трудоемкости выпускаемой продукции или нерационального использования рабочих. Ввиду тесной связи численности основных рабочих с объемом производства возникает необходимость выявления их относительного излишка или недостатка.

Анализ расстановки кадров – это тщательное изучение организации производства, степени загрузки работников полезной работой, соответствия численности действующим нормативам обслуживания. Его целью является

проектирование более рациональной организации труда.

Следующим этапом анализа является *изучение структуры кадров*, которое осуществляется путем сопоставления фактического и планового удельного веса численности каждой категории работающих в общей численности промышленно-производственного персонала.

Изменение удельного веса категорий работающих в общей их численности характеризуется их индексом, который определяется как отношение удельного веса данной категории работников в отчетном и базисных периодах. Устанавливаются причины изменения структуры кадров, изучаются тенденции этого процесса на передовых предприятиях, а также нормативные документы, на основании чего разрабатываются соответствующие мероприятия по рационализации структуры кадров.

Анализ структуры вспомогательных рабочих осуществляется по основным цехам, видам работ и сферам занятости. Для этой цели вспомогательные рабочие объединяются в отдельные группы:

- по поддержанию оборудования, приборов, установок и транспортных средств в работоспособном состоянии;
- по ремонту и изготовлению технологической оснастки и инструмента;
- по поддержанию зданий и сооружений, производственных помещений;
- занятые на транспортно-складских работах;
- занятые в энерго- и теплоснабжении
- занятые контролем за качеством продукции;
- прочие.

По каждой группе определяется индекс изменения их удельного веса в основных и вспомогательных цехах. По результатам анализа делаются соответствующие выводы.

Анализ профессионального состава кадров проводится методом сопоставления фактического и планового количества рабочих по каждой профессии. Выявляется их излишек или недостаток. Излишек рабочих той или иной профессии приводит к их простоям и недогрузке, снижению производительности труда, использованию не по назначению, а недостаток – к срыву сроков выполнения заданий, сверхурочным работам и т. д.

Квалификационный состав рабочих анализируют сопоставлением уровня квалификации рабочих по каждой профессии с квалификационным уровнем (сложностью) выполняемых ими работ. При этом сравнивается средний разряд группы рабочих со средним разрядом выполняемых ими работ, а также степень их загрузки на выполняемых работах той или иной группы сложности в профессиональном разрезе.

При планировании дополнительной потребности в работниках обязательно должен учитываться уход персонала с предприятия по разным причинам. Число ежегодно выбывающих рабочих, специалистов, служащих и других категорий работников можно установить по отчетным данным. Дополнительная потребность в этих категориях работников определяется по числу вакансий в соответствии с утвержденными штатами и с учетом предполагаемой убыли этих работников по различным причинам.

При планировании численности работников очень важен анализ движения и текучести кадров. На движение рабочей силы влияет ряд факторов. Определенные изменения численности работающих на предприятии и изменение профессионального состава естественны.

Движение рабочих кадров определяется приемом, увольнением и внутренним движением работников. Процесс движения кадров и соответствующее ему изменение численности называется оборотом рабочей силы. При анализе движения рабочих кадров сначала определяют коэффициенты оборота по приему, по увольнению и по общему обороту.

Сопоставлением соответствующих коэффициентов отчетного и базисного периодов изучают оборот рабочей силы, причины ухода рабочих с предприятия. Их можно сгруппировать следующим образом:

– естественная убыль (уход на пенсию по старости, инвалидность, смерть), призыв в ряды армии, уход на учебу и др., разрешенные законом;

– увольнение вследствие сокращения объема работ, частичной ликвидации предприятия, истечения срока договора и т. п.;

– выбытие по личному желанию, по семейным обстоятельствам, прогулы и по другим причинам, не предусмотренным законом. Количество рабочих, уволенных по этим причинам, характеризует текучесть кадров.

Эти причины подлежат глубокому анализу. Наиболее типичными являются: неудовлетворенные условия труда, низкий уровень зарплаты, отсутствие жилья, детских учреждений и т. д.

В практике при анализе степени интенсивности использования кадров применяют и такие показатели, как: коэффициент сменности рабочих, коэффициент занятости активной работой, коэффициент отвлечения исполнителей от основной работы и др.

Анализ производительности труда

Производительность труда является основным показателем интенсификации и эффективности производства. От ее уровня и динамики зависят в той или иной степени все основные показатели работы предприятия: объем производства продукции, численность работников, фонда заработной платы, снижение себестоимости продукции, размер прибыли, уровень рентабельности и др.

Анализ системы трудовых показателей дает возможность соединить и увязать отдельные показатели между собой. А это позволяет оценить влияние каждого отдельного показателя и всей совокупности показателей на общую результативность труда.

К числу *основных задач* 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;
- установление 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 определение их экономической эффективности;
- выбор оптимального задания по росту производительности труда на плановый период.

При проведении анализа ставится задача установить степень выполнения плана по росту производительности труда, динамику этого показателя, в какой мере производительность труда обеспечивает прирост объема производства, какие факторы способствовали перевыполнению или невыполнению плана по росту производительности труда.

Информационной базой для анализа служат данные годового и периодических 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/уменьшения производительности труда, за счет чего конкретно произошло увеличение выпуска продукции, влияние структуры кадров на рост производительности труда, производится 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 в отчетном периоде, 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. Исходной информацией для анализа служат сведения статистической отчетности об отработанном и неотработанном времени (№ 2-т) за квартал и № 9 годового отчета, планового и отчетного балансов рабочего времени одного рабочего. Для более глубокого изучения используют материалы фотографий рабочего дня. Анализируются потери рабочего времени по 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 одних и тех же нормах труда, а также в денежном измерении. В качестве норм трудоемкости обычно принимают нормативную трудоемкость периода, предшествовавшего плановому периоду.

Анализ заработной платы

Целью анализа заработной платы на предприятиях является выяснение степени экономической целесообразности ее расходования, чтобы не допустить снижения темпов расширенного воспроизводства, нарушения пропорций между денежным обращением, товарными фондами и платежеспособным спросом и др. Средством управления заработной платой является нормативный метод, который предусматривает установление ее предельного размера на единицу продукции в денежном измерении. Этим достигается установление твердой зависимости между увеличением выпуска продукции и суммой средств, формируемых на оплату труда.

Анализ использования фонда заработной платы обычно начинают с определения экономии или перерасхода фонда заработной платы по промышленно-производственному персоналу и категориям работающих. При нормативном планировании ФЗП сохраняется деление его экономии (или перерасхода) на абсолютную или относительную.

На втором этапе анализа определяют расходование фонда заработной платы по категориям работающих, а также изучают факторы, за счет которых получены его экономия или перерасход. Такими факторами являются численность работников и изменение их средней заработной платы.

Дальнейшая детализация анализа ФЗП предполагает анализ структуры фонда зарплаты по ее элементам.

2. Отчетность и аудит в сфере труда

Основная цель анализа отчетности и выполнения аудиторской проверки предприятия состоит в выявлении нарушений в: применении законодательства государства; расходовании средств на заработную плату; организации труда; движении кадров на предприятии (увольнение и прием); соблюдении правил охраны и безопасности труда на предприятии; условий труда; организации рабочих мест; выполнения плана по трудовым показателям предприятия.

Аудит в трудовой сфере – это периодически проводимая система мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений.

Объектом аудита в трудовой сфере является трудовой коллектив, персонал предприятия, его деятельность. В целях аудита персонал предприятия и его деятельность представляются в виде системы показателей, которые позволяют 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 в качестве главной, глобальной цели 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.

Многогранность и объемность (разнообразие) целей аудита в сфере труда и социально-трудовых отношений фирмы позволяет относиться к этой процедуре как к сложному явлению, заслуживающему 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 представляет собой проверку документации и анализ показателей, свидетельствующих о легитимности и эффективности деятельности предприятия. В отечественной экономике труда анализ трудовых показателей на предприятиях всегда рассматривался как неотъемлемый элемент 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, отношения 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, анкетирований, индивидуальных и коллективных бесед, интервью с работниками различных уровней и категорий. Таким образом выявляются оценка работниками социально-трудовых отношений на предприятии, 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, которая оценивается путем сравнения экономических и социальных показателей деятельности предприятия с законодательно установленными нормами инормативами или со средними и лучшими в отрасли показателями

нааналогичных предприятиях;

2) эффективности функционирования служб управления трудовыми ресурсами, выявление 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*, который предполагает изучение уровня и динамики любого отдельного показателя в тесной взаимосвязи с изменениями уровня и динамики всех других. Наиболее эффективна проверка, предоставляющая полную и достоверную информацию о результатах внедрения программ управления и развития персонала, рассматриваемых как вклад в решение стратегических задач организации.

Осуществление проверки предполагает 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.

Подготовительный этап аудиторской проверки

Аудит представляет собой форму научно-практического исследования, поэтому важно, чтобы его результаты были основаны на *объективных, сравнимых и достоверных данных*. При проверках допускается использование любых видов документации по труду и трудовым отношениям. В дополнение к анализу документации обычно проводятся *опросы менеджеров*, управляющих трудовыми ресурсами, работников отделов кадров и службы управления персоналом в целом, выборочного числа лиц руководящего персонала и подчиненных. Эта проверка должна включать по крайней мере *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 хода выполнения программы.

Чисто технологически процесс аудита трудовых ресурсов, как считают специалисты, должен состоять из *шести ступеней*.

Первая – формализация идеи проведения аудиторской проверки, определение ее целей и гипотетических выгод для предприятия от ее проведения.

На *второй* ступени подбирается персонал для организации проверки, и в случае необходимости проводится его учеба.

Третья – сбор отчетных данных по работе с кадрами на различных уровнях управления трудовыми ресурсами.

Четвертая – предварительная подготовка отчетов по проверке и обсуждение их с линейными руководителями.

Пятая – предоставление отчета управляющему персоналом и выработка совместно с ним основных рекомендаций по совершенствованию управления кадрами.

Шестая – внедрение корректирующих мер в процесс жизнедеятельности предприятия.

Для проведения проверки можно привлекать сотрудников данного предприятия или представителей других организаций. В каждом из этих подходов есть свои достоинства и недостатки. 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

Основные источники информации, используемой при проведении аудита в трудовой сфере: *законы и инструкции, трудовые показатели, анкетирования 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 дает возможность выявить устаревшие инструкции и требования, которые не *были* своевременно 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 облегчить и упростить работу менеджеров и персонала.

Рассматривая *анализ трудовых показателей предприятия* как элемент аудиторской проверки, следует осуществить научно обоснованную выборку из общего массива показателей наиболее репрезентативных с точки зрения воздействия на эффективность и прибыльность предприятия. Анализ показателей может быть технически упрощен и содержательно обогащен, если изначально структурировать их *по крупным блокам 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). Так, если говорить о показателях рабочей силы, то к экстенсивным относятся такие, как изменение общей численности промьшленно-производственного персонала, изменение численности по отдельным функциональным группам, изменение квалификационного состава кадров и т. п., а к интенсивным – коэффициент сменности, коэффициент выполнения норм, коэффициент занятости на непрестижных работах, коэффициент занятости активной работой и т. п.

Источником внутренней информации служат *документация и отчеты*, в том числе баланс трудовых ресурсов предприятия, описания видов работ и

спецификаций, данные об издержках на найм и увольнение, обучение и переподготовку кадров, анкеты и тесты для претендентов на работу, уровень профессиональной заболеваемости и производственного травматизма и т. д. Статистические показатели становятся более доступными, если для их сбора, хранения и обработки используется электронно-вычислительная техника. Компьютерные программы позволяют технически упростить и сделать более содержательным анализ данных.

Работа по проведению опросов состоит из *нескольких определенных этапов*, включающих планирование опроса, разработку вопросника, непосредственное его использование, анализ данных и формулировку рекомендаций по совершенствованию организации труда, социально-трудовых отношений на предприятии, планирование и разработку мер по реализации рекомендаций.

К разработке вопросников целесообразно привлечь психологов и социологов: *первые* помогут сформулировать вопросы так, чтобы ответы на них по возможности раскрывали и подсознательные оценки работников, *вторые* – включить взаимодополняющие и взаимоконтролирующие тезисы, чтобы косвенным образом верифицировать достоверность информации.

Чтобы извлечь максимум информации из ответов на вопросники, необходимо тщательно проанализировать результаты, причем следует иметь в виду, что данные по общему составу занятых, вероятно, раскроют те области управления трудовыми ресурсами, которые нуждаются в улучшении, однако, проблемы мелких критических групп занятых могут быть потеряны в общей массе, когда оценки всех занятых обобщаются и усредняются. Оценки тех, кто крайне неудовлетворен, будут нейтрализованы оценками тех, кто чрезвычайно удовлетворен. Чтобы получить более четкую и объемную картину, нужен групповой анализ, причем принципом выделения групп могут быть социально-демографические характеристики работников, их стаж, профессии, должности или квалификация. Такая дифференциация усилит адресность вырабатываемых рекомендаций.

Другой способ узнать мнение служащих – это *интервью*. Интервьюеры должны понимать, что задача интервью заключается в выяснении того, как сделать фирму, предприятие более эффективным и привлекательным местом работы. Необходимо внимательно выслушать собеседника и побуждать его говорить свободно. Чрезвычайно важно вести запись проблем, требующих вмешательства, и давать конкретную и незамедлительную информацию занятым по предпринимаемым действиям.

Обработка и анализ информации

Одной из наиболее важных функций аудитора является *анализ полученной информации и ее оценка*. Обосновать оценку организации труда на данном предприятии можно:

- сравнив ее с организацией на аналогичных предприятиях, особенно преуспевающих;
- 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.

Эффективность аудита в трудовой сфере

По завершении работы должен быть подготовлен итоговый материал, включающий доклад о результатах аудиторской проверки, оценке и рекомендациях. Возможна подготовка нескольких специализированных докладов, ориентированных на разные уровни управления трудовыми ресурсами и, соответственно, насыщенных разным фактическим материалом и содержащих различные рекомендации. Следовательно, результаты проверки могут принести максимальную пользу всем работникам, заинтересованным в процветании своей фирмы. Таким образом, формируется реальное представление о результативности аудита – завершающего этапа этой *многосложной работы*.

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.

Наиболее очевидными выгоды от проведения аудита в трудовой сфере становятся тогда, когда они переведены на язык реальной денежной выгоды для предприятия. Анализ *«затраты–выгоды»* – это анализ затрат на определенные функции, например обучение, в денежной форме сравнительно с косвенными выгодами, такими как отношение к труду, здоровье, безопасность.

Анализ *«стоимость–эффективность»* – это анализ затрат на определенные функции в денежной форме сравнительно с денежными выгодами, такими, как рост производства, сокращение простоев и т. д.

Для воздействия на эффективность предприятия важным элементом аудита в трудовой сфере является *оценка деятельности служб управления трудом*.

Таким образом, аудит в трудовой сфере как элемент выявления резервов повышения эффективности и прибыльности предприятия является одним из наиболее действенных факторов экономической политики предприятия, что 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 дает возможности для оценки состояния и развития трудовых отношений на предприятии в динамике.

ТЕМА 14. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ И УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Специфика исследований проблем трудовой организации в условиях рынка.
2. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда.
3. Регулирование и совершенствование социально-трудовых отношений. •

1. Специфика исследований проблем трудовой организации в условиях рынка

Специфика исследований состоит 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*: подготовка исследования; сбор первичной информации, необобщенных сведений, подлежащих дальнейшей обработке; подготовка собранной информации к обработке и ее обработка; анализ обработанной информации; написание по результатам исследования отчета с выводами и рекомендациями.

На первом этапе исследования составляются 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 его 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 разрешения и т. д.

В настоящее время проблемы собственности и приватизации становятся крайне актуальными. Поэтому всегда необходим анализ не только их экономических, но и социальных аспектов. Рассматривая собственность с точки зрения социологии, мы видим, что она является объектом внимания людей,

играет очевидную или скрытую роль в их жизни, трудовой и экономической деятельности, к ней стремятся, т. е. собственности свойственны социальные аспекты. В качестве наиболее универсальных можно назвать следующие:

- условия достижения, поддержания и реализации власти, господства над людьми, подчинения конкретных индивидов, групп, субъектов;
- способ максимального богатства, самого привлекательного и легкого вида дохода, получения перспективной прибыли, а не текущей заработной платы;
- социальный престиж, условия вхождения в класс собственников, более привлекательный, нежели класс наемных работников;
- фактор свободы и самостоятельности, реализации предпринимательской психологии;
- возможность принятия управленческих решений;
- механизм защиты в трудовых отношениях, гарантии рабочего места, контроля заработной платы, условий труда и реализации его продукта и т. д.

2. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда

Социальные процессы в сфере труда – это процессы формирования, функционирования, развития (или деградации) социальных групп и отдельных работников. Среди них можно выделить следующие:

1. В качестве базового социального процесса 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 материальный достаток, 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, формирования 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* – связаны с различными видами трудовых перемещений работников: движением между рабочими местами, сменой места работы, профессионально-квалификационными изменениями, развитием трудовой карьеры.

Итак, можно сделать вывод, что предметом экономики труда являются социально-трудовые отношения и социальные процессы в сфере труда. *Основная цель* проводимых исследований – повышение эффективности трудовой деятельности при обеспечении развития работников, удовлетворении их потребностей, формировании позитивных внутри коллективных отношений.

Задачи, решаемые в ходе *социологических исследований*, сложны и разнообразны, как сложна социальная структура предприятия, протекающие в ней социальные процессы. Во многом они будут определяться спецификой,

содержанием и условиями 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, определение пределов компетенции и ответственности и т. п.).

2. Повышение уровня стабильности трудового коллектива, внутриколлективной сплоченности, формирование единой трудовой морали фирмы на основе изучения факторов и масштабов сотрудничества и конфликтов, формальных и неформальных взаимосвязей, проблем лидерства, уяснения 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 последствий технических и организационных новшеств, совершенствования системы подбора и расстановки кадров.

4. Повышение трудовой активности работников на основе анализа процессов формирования трудовой мотивации, факторов, ее определяющих, 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 лучшего удовлетворения потребностей работников, развития социально-бытовой сферы в организации. Разработка социальных программ, программ социальной поддержки работников, планов социального развития организации.

Социологическое исследование – это анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, что позволяет систематизировать факты о процессах, отношениях, взаимосвязях, зависимостях и делать обоснованные выводы и рекомендации.

Функции социологических исследований следующие.

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 следующих 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 динамике изучается объект, выделяют: *разовые* (анализирующие состояние на данный момент) и *повторные* (изучающие объект в развитии) исследования, которые, в свою очередь, подразделяются на *когортные* (изучается один и тот же объект, те же люди, группы – через определенные интервалы времени) и *панельные* – повторное исследование проводится на той же выборке (часть общей изучаемой совокупности), но конкретные лица и группы, попадающие в выборку, могут быть другими, нежели в предыдущих исследованиях.

Помимо этого выделяют так называемые *пилотажные* исследования, т. е. пробные, предназначенные для апробации инструментария (например, анкет, разработанных таблиц и т. п.).

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 лишь 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 выводов и предложений. *Пятый* – подготовка отчета о результатах исследования, практических рекомендаций.

Разработка программы социологического исследования – очень ответственный момент. Это документ, где определяются методология и методы исследования, требующая решения проблема, цель и задачи исследования, его объект и предмет, выдвигаются исходные гипотезы, уточняются используемые понятия, составляется организационно-технический план работ.

В ходе постановки проблемы, прежде всего, необходимо выявить проблемную ситуацию. Это может быть состояние неустойчивости объекта (социальной группы), наличие в нем противоречий и конфликтов, несоответствие его параметров задачам дальнейшего развития, поиск более эффективных форм работы и взаимодействия и т. п. Затем формулируется проблема – обоснование необходимости разрешить проблемную ситуацию с помощью социологического исследования, выработать в ходе его конкретное управленческое решение.

В соответствии с проблемой определяется *цель* чередования – модель ожидаемого решения проблемы. *Целью может быть*: получение нового теоретического знания; разработка новой методики исследований; прогноз развития объекта исследования; программа действий по совершенствованию изучаемого объекта; практические рекомендации по отдельным

управленческим решениям. Следует учитывать, что, поскольку социологические исследования требуют соответствующей квалификации и проводятся специалистами по заказу руководителей организаций, цель должна быть согласована с заказчиком.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования должен быть решен *ряд задач* (средства достижения цели). Их необходимо четко сформулировать. Например: «изучить причины текучести кадров, в том числе по половозрастным, стажевым, профессионально-квалификационным группам работников», «проанализировать тесноту связи между уровнем заработной платы и удовлетворенностью работников трудом» и т. п. Задачи могут быть основные, ориентированные на решение главной проблемы, и вспомогательные, затрагивающие отдельные побочные вопросы. При построении плана исследования задачи должны быть систематизированы по этапам его проведения.

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. п.);
- ограничен временными рамками (изучается в статике или в динамике, с каким временным интервалом);
- количественно определен (изучаются вся совокупность, выборка, каков процент и репрезентативность выборки);
- описан в системе факторов, влияющих на его состояние.

В рамках объекта выделяют единицы исследования (наблюдения) – элементы, в отношении которых ведется сбор информации. Такая группировка называется еще *типологизацией* объекта исследования. Она может проводиться по количественным признакам (возраст, стаж) и качественным (пол, профессия и пр.).

Следующим этапом является определение *предмета исследования*. Это те стороны объекта, его функционирования, которые нужно изучить, чтобы решить поставленные задачи, выполнить намеченную цель. Так, в качестве объекта исследования может выступать «коллектив цеха №7». Предметом исследования могут быть: взаимоотношения в коллективе, текучесть кадров, стиль и методы руководства и т. п. Предмет исследования может иметь сложную структуру, например: текучесть кадров (факторы, мотивы, причины, последствия, направления и т. п.).

Очень ответственный момент – *выдвижение гипотез* – научных предположений, задающих направление всему исследованию. Здесь окажет существенную помощь предварительный системный анализ объекта исследования, т. е. описание его в виде системы факторов, влияющих на его состояние. Это могут быть: внешние, исходящие из внешней среды, и внутренние, являющиеся частью самого объекта факторы; общие, присущие

всем подобным объектам, и специфические, проявляющиеся лишь в некоторых из них; объективные, не зависящие от объекта, и субъективные, зависящие от его деятельности; прямые, чье действие проявляется непосредственно, и косвенные, действующие опосредованно, через изменения в действии других факторов.

Для целей научного исследования выделяют следующие *виды гипотез*.

1. В зависимости от отношения к целям исследования: основные, указывающие на наиболее важные сущностные связи и зависимости; не основные, характеризующие побочные связи и явления.

2. В зависимости от способа доказательства (проверки): гипотезы-основания, которые сами могут не иметь эмпирических, т. е. доказываемых с помощью опыта, признаков, а обосновываются выводимыми из них гипотезами; гипотезы-следствия используются для доказательства основных.

3. В зависимости от содержания предположения: описательные гипотезы, указывающие на связи, зависимости, но не дающие ответ на вопрос «почему?»; объяснительные гипотезы, формулирующие предположения о причинах тех или иных явлений, процессов, зависимостей; прогнозные гипотезы, в которых заложен возможный прогноз ситуации: «если увеличить заработную плату, текучесть квалифицированных рабочих снизится».

4. В зависимости от обоснованности: первичные гипотезы (рабочие), выдвигаемые на начальном этапе исследования, при выявлении проблемной ситуации и определении проблемы; вторичные, формулируемые на основе проверки и уточнения первичных.

5. В зависимости от уровня анализа: теоретические гипотезы (формулируемые как совокупность теоретических понятий); статистические (формулируемые как система статистических показателей); эмпирические (формулируемые как система эмпирически выводимых, т. е. возможных к подтверждению опытным путем признаков, показателей, индексов).

Проверить достоверность выдвинутой гипотезы в ходе исследования можно, только если понятия, в которых она выражена, четко сформулированы, однозначно истолковываются и поддаются какому-либо количественному измерению. Для этого при разработке программы исследования применяются две основные процедуры – *интерпретация* и *операционализация* понятий.

Интерпретация понятий – уточнение, истолкование их смысла.

Теоретическая интерпретация подразумевает, во-первых, выделение главных, опорных понятий. Во-вторых, в ходе интерпретации понятия раскрываются через понятия меньшей степени общности. В-третьих, устанавливаются взаимосвязи понятий между собой, проверяется их непротиворечивость.

Эмпирическая интерпретация – выделение основных признаков объекта, доступных измерению, установление показателей, которые могут быть количественно определены. Эти показатели называют «эмпирическими индикаторами». Например, масштаб текучести, интенсивность текучести кадров и т. п.

Операционализация понятий (или операциональная интерпретация) – это

установление порядка количественного измерения показателей: единиц счета, коэффициентов, индексов, шкал (коэффициент текучести кадров, индекс сплоченности группы).

В ходе подготовки к проведению исследования необходимо обеспечить его репрезентативность (достоверность получаемых данных и выводов, гарантию того, что выводы, сделанные на основе анализа части совокупности, отражают свойства совокупности в целом).

Величина репрезентативной выборки зависит от дисперсии – разброса признаков (например, по возрасту, стажу и т. п.). Если дисперсия равна нулю, достаточно проанализировать одну единицу, входящую в объект исследования – выводы будут достоверно характеризовать всю генеральную совокупность. Соответственно чем больше дисперсия признаков, тем больше должна быть выборка. Обычно считается, что репрезентативная выборка не может быть менее 10% генеральной совокупности.

При формировании выборки используется ряд методов вероятностного отбора. К простым относятся: простая случайная выборка – с помощью таблиц случайных чисел; систематический отбор – через интервал в перечне объектов генеральной совокупности; серийная выборка, когда единицами случайного отбора являются определенные «гнезда» – группы.

Среди сложных методов вероятностного отбора можно упомянуть: *многоступенчатую выборку* – случайный отбор проводится в несколько ступеней, при этом на каждой из них меняется единица отбора (цех-участок–бригада–работник); *комбинированную выборку* – на каждой ступени меняется не только единица, но и техника отбора; *многофазовую выборку*, когда на каждой ступени из большей выборки выделяют меньшую – до достижения необходимой величины; *стратифицированную выборку* – в генеральной совокупности выделяются однородные группы («страты»), а в них осуществляется случайная выборка любым методом.

Помимо указанных существуют так называемые не строго случайные выборки, чей вероятностный характер снижен сознательно либо из-за применяемого метода отбора. К ним можно отнести: целенаправленную выборку, в которую включаются отобранные по установленным исследователями критериям типичные представители генеральной совокупности; квотную выборку – строится как модель, отражающая генеральную совокупность в пропорциях изучаемых признаков (например, 10% – женщины, 25% – с высшим образованием; 12% – занимаются тяжелым физическим трудом и т. п.); стихийную выборку («первый встречный»).

Далее в ходе разработки программы исследования определяются методы сбора информации и инструментарий (таблицы, бланки, анкеты, наблюдательные листы, инструкции и проч.) Инструментарий должен быть апробирован на удобство использования и обработки данных, полноту и надежность получаемых сведений в ходе пилотажного исследования. Подробнее этот вопрос будет рассмотрен в следующем параграфе.

Необходимо разработать *организационно-технический план* исследования. В нем должны быть определены этапы и сроки проведения

работ, исполнители, формы предоставления результатов на каждом из этапов, формы контроля за ведением работ, смета затрат 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. Регулирование и совершенствование 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.

Конституция Украины в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права гарантирует гражданам право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом, экономической деятельности. Труд свободен. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 2 Конституции Украины). Эти положения имеют высшую юридическую силу, прямое действие и применяются на всей территории Украины.

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. п., решения органов местного самоуправления.

Наряду с Конституцией Украины, которая определяет основополагающие принципы правового регулирования, в стране действует Кодекс законов о труде Украины 1971 г. (с изменениями от 1 марта 1998 г.).

Кодекс законов о труде Украины (КЗоТ Украины) является сводным законом и действует на всей территории Украины. КЗоТ Украины регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека (ст. 1). Наряду с правами на работника налагаются обязанности. Среди них: добросовестное выполнение трудовых обязанностей; соблюдение трудовой дисциплины; бережное отношение к имуществу предприятия, учреждения, организации; выполнение установленных норм труда (ст. 139 КЗоТ Украины). Ни в одном нормативном акте, ни в одном трудовом договоре не может быть снижен уровень тех прав и гарантий, которые предоставляются работнику согласно КЗоТ (ст. 2, ст. 2¹, ст. 5¹).

Кроме того, важную роль в регулировании трудовых отношений играют

следующие законы: Закон Украины «О занятости населения»; Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях»; Закон Украины «Об охране труда».

Названные нормативно-правовые акты распространяются на все трудовые правоотношения в пределах территории Украины.

На уровне Конституции Украины и законов осуществляются закрепление, реализация и защита трудовых прав.

Правовые акты, изданные субъектами Украины, действуют в пределах их территориальных границ.

Правовые акты, изданные министерствами, комитетами, ведомствами, действуют, как правило, в пределах соответствующей отрасли. Однако отдельные акты, издаваемые Министерством труда и социальной политики Украины, Министерством здравоохранения Украины в области 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. В качестве локальных правовых актов 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);

- *трудоу 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, положения о премировании, о вознаграждении по итогам работы за год, соглашения о графике отпусков и т. д.

Все нормативные акты в области труда не должны противоречить Конституции Украины и законам и ухудшать правового положения работников.

ТЕМА 15. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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 такие вопросы и находить решения, способствующие улучшению условий труда во всем мире.

Международная организация труда появилась вместе с Лигой Наций на основании Версальского договора в 1919 г. Она была учреждена для выражения растущей озабоченности по поводу социальной реформы после первой мировой войны и уверенности в том, что любая реформа должна проводиться на международном уровне.

Одним из наиболее активных организаторов и первым ее руководителем (1919–1932 гг.) – Директором Международного бюро труда (МБТ) стал Альберт Тома – политический деятель и министр в правительстве Франции в годы Первой мировой войны.

В 1944 г., когда исполнилось 25 лет существования МОТ, Международная конференция труда в Филадельфии приняла Декларацию, которая вместе с Уставом определила цели и задачи организации, которые в основном сохраняют свое значение до настоящего времени.

В Декларации говорится: «Считая, что практика полностью подтвердила положение Устава Международной организации труда о том, что прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости, 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) достижение условий при которых это будет возможно, должно являться 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 в целях 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. п.);

- 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 главным 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, с тем чтобы он способствовал развитию трипартизма, диалога между тремя названными партнерами в каждом государстве;
- 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 ее 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 довольно сложной и многослойной.

Международная конференция труда (МКТ). Это высший орган МОТ. Ее работа определяется специальным Регламентом. Международная конференция труда собирается ежегодно обычно в начале июня в Женеве. Каждое государство представлено на Конференции четырьмя делегатами с правом решающего голоса: двумя от правительства и по одному от трудящихся и предпринимателей. Кроме того, в состав делегаций многих стран входят советники, и состав крупных делегаций достигает 40–50 человек, а всего на сессии Конференции участвуют 1500–2000 представителей стран – членов МОТ. На каждой Конференции в качестве почетных гостей выступают один или два главы государств или правительств. Международные организации, как правительственные, так и неправительственные, участвуют в Конференции в качестве наблюдателей.

Все делегаты пользуются равными правами и голосуют в соответствии со своими убеждениями. При этом делегаты от трудящихся и предпринимателей голосуют независимо от представителей своих правительств и друг от друга.

МКТ 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

резолуции 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, которая рассматривается как способ, помогающий найти наиболее приемлемые решения социально-экономических проблем. МОТ твердо верит, что демократизация глубоко укоренится 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 является не чем иным, как применением к социальным отношениям принципов политической демократии: свободы, плюрализма, участия заинтересованных сторон в принятии касающихся их решений.

Ряд комитетов, создаваемых на Конференции, являются постоянными. К ним относятся следующие:

Распорядительный комитет, регулирующий программу и время работы Конференции и комитетов, разрабатывающий и рассматривающий предложения по созданию новых комитетов.

Комитет по проверке полномочий, осуществляющий проверку полномочий делегатов и их советников, а также рассмотрение жалоб в связи с полномочиями. После проверки полномочий публикуется список всех делегатов и участников Конференции.

Комитет по резолюциям существовал до 1995 г. Вне повестки дня он рассматривал и вырабатывал окончательные тексты резолюций, выносимых на утверждение Конференции. Проектов резолюций представлялось обычно довольно много. Поэтому работа комитета начиналось с определения приоритета проектов резолюций, который устанавливался путем голосования. Проекты резолюций нередко носили ярко выраженный политический характер, и их обсуждение вызывало острые дискуссии. С 1995 г. решено комитет по резолюциям не учреждать.

Финансовый комитет правительственных представителей, рассматривающий вопросы уплаты правительствами членских взносов, выплаты задолженностей, бюджетные сметы, предложения по распределению расходов по программам и регионам. В него входят по одному правительственному делегату от каждого представленного на Конференции члена Организации.

Комитет по применению конвенций и рекомендаций рассматривает сведения и доклады о выполнении ратифицированных конвенций, представляемых правительствами стран – членов МОТ, заслушивает

правительственных представителей некоторых стран по этим вопросам и представляет Конференции доклад. Большую подготовительную работу для этого комитета Конференции проводит Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций Административного совета.

На каждой конференции работают один или несколько комитетов, разрабатывающих новые конвенции и рекомендации.

Все комитеты трехсторонние, кроме финансового.

Отраслевые комитеты. Отраслевые комитеты созданы вне рамок Конференции для обсуждения на международном уровне социально-трудовых проблем, характерных для отдельных Отраслей народного хозяйства. Отраслевые комитеты охватывают наиболее важные отрасли, такие как химическая, угольная, строительная, пищевая, сфера обслуживания, внутренний транспорт, металлургическая, нефтяная, металлообрабатывающая, текстильная, лесобрабатывающая промышленность, а также плантации. Комитеты являются постоянными органами, но собираются на заседания нерегулярно – один раз в несколько лет. По типу отраслевых комитетов функционируют Консультативный комитет по вопросам труда служащих и работников умственного труда и Консультативный комитет по развитию сельских районов.

Кроме того, время от времени созываются трехсторонние технические совещания для других отраслей.

Региональные конференции. Региональные конференции созываются для поддержания постоянных связей МОТ с различными районами мира и изучения происходящих там социально-экономических перемен.

Конференции созываются периодически по мере необходимости и возможностей. На них рассматриваются вопросы, представляющие особый интерес для данного региона.

В Азии, Америке, Африке в промежутках между Конференциями созываются совещания региональных консультативных комитетов с примерно такими же задачами.

Комитеты, как и конференции, имеют трехстороннее представительство и содействуют преобладанию и осуществлению усилий МОТ в регионах.

Административный совет. Административный совет является исполнительным органом МОТ. Он управляет работой МОТ в период между конференциями, проводит в жизнь ее решения, заблаговременно определяет повестку дня Конференции и других совещаний, координирует деятельность Международного бюро труда (МБТ), а также различных комитетов, создаваемых при Административном совете. Административный совет избирает Генерального директора МБТ и контролирует его работу, рассматривает проект бюджета, представленный МБТ, а также финансовые сметы, которые затем выносятся на одобрение сессии Конференции.

Административный совет собирается три раза в год и на каждой его сессии обсуждается по двадцать и более вопросов. Следует отметить, что члены Административного совета от правительств высказываются в нем только от имени своих стран. Члены же совета от трудящихся и предпринимателей предварительно обсуждают вопросы повестки дня на заседании своих групп и

на Административном совете выступают уже с коллективным мнением.

Административный совет располагает довольно широким и действенным контрольным механизмом. Прежде всего, он включает комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций, о котором говорилось выше. Он состоит в последнее время из 12-ти независимых видных специалистов в правовой или социальной области и готовит обстоятельный и обоснованный доклад для трехстороннего Комитета МКТ, который активно работает на каждой ежегодной Конференции.

Международное бюро труда (МВТ). МВТ, штаб-квартира которого находится в Женеве, является постоянным секретариатом МОТ, ее административным и исполнительным органом, исследовательским и информационным центром.

МВТ выполняет роль мирового исследовательского и социально-информационного центра по социально-трудовым проблемам. Оно осуществляет сбор и распространение информации по всем вопросам, относящимся к международному регулированию условий труда и положению трудящихся. Бюро изучает вопросы, которые предполагается поставить на рассмотрение Конференции, в том числе с целью принятия международных конвенций и рекомендаций, а также проводит различные специальные обследования, предусмотренные двухгодичными программами. По поручению Административного совета бюро готовит документацию по вопросам повестки дня Конференции и Административного совета, оказывает помощь правительствам по их просьбе и по мере своих возможностей в выработке проектов национальных законодательных актов; наблюдает за соблюдением принятых и ратифицированных конвенций; издает различного рода книги по социально-трудовым вопросам, представляющим международный интерес.

Бюро занимается также набором экспертов, направляемых главным образом в развивающиеся страны для осуществления проектов помощи им МОТ. МВТ имеет два института – Международный институт по исследованию трудовых вопросов в Женеве и Международный центр по повышению профессиональной и технической квалификации в Турине, а также большую хорошо организованную библиотеку.

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 рекомендации и контроль за их исполнением.
2. Оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем(в МОТ это называют техническим сотрудничеством).
3. Проведение исследований и осуществление публикаций по социально-трудовым проблемам.

ТЕМА 16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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 такие области:

- 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.

Устанавливаются международные трудовые нормы конвенциями и рекомендациями МОТ,

Порядок разработки норм. Международно-плановые акты двух видов принимаются в рамках процедур, закрепленных в Уставе МОТ и некоторых других ее документах. Традиционной для практики Организации является процедура двухразового обсуждения.

Первое проходит на Конференции в рамках учреждаемого для обсуждения данного вопроса трехстороннего комитета. Трехсторонний комитет вырабатывает с общего согласия его членов окончательный текст заключений и выносит его на пленарное заседание Конференции.

После завершения рассмотрения в первом обсуждении на Конференции МОТ готовит на основе текста предварительный проект конвенции и/или рекомендации (в зависимости от решения, принятого Конференцией). В ходе второго обсуждения вносятся изменения и поправки в проект будущей конвенции и/или рекомендации. Затем проект выносится на пленарное заседание Конференции для голосования. Для того, чтобы быть принятым, будущий международно-правовой акт должен получить две трети голосов присутствующих делегатов.

Кроме этого, может быть применена процедура однократного обсуждения, в рамках которого соответствующим комитетом Конференции сразу рассматривается проект будущей конвенции и/или рекомендации.

Юридический аспект конвенций и рекомендаций. Конвенции и рекомендации как два вида международно-правовых актов МОТ различаются по своей юридической природе. *Конвенции* – это международно-правовые договоры, закрепляющие для ратифицировавших их государств-членов обязательства юридического характера. *Рекомендации* же предназначены лишь для создания ориентиров при выработке государствами-членами МОТ своей политики в той или иной сфере трудовых отношений, при разработке национального законодательства и практических мероприятий.

Конвенции и рекомендации рассматриваются МОТ в качестве минимальных стандартов для государств-членов и не должны использоваться ими для ухудшения положения трудящихся и предпринимателей.

Принятые ранее конвенции и рекомендации могут быть подвергнуты пересмотру – полному или частичному. Пересмотр конвенций происходит в рамках процедуры, аналогичной процедуре второго обсуждения, описанной выше.

Принятые Международной конференцией труда конвенции и рекомендации должны быть представлены на рассмотрение компетентных национальных органов государств-членов в течение двенадцати месяцев со дня закрытия сессий, в ходе которых они были приняты, с целью принятия этими органами мер законодательного или иного характера. Компетентными считаются обычно парламенты или другие законодательные органы государств. Они принимают решение о ратификации конвенций, а также о том, какие изменения для реализации положений ратифицированных конвенций необходимо внести в национальное законодательство. Во всех случаях правительство государства – члена МОТ направляет в МВТ доклад о том, какие мероприятия намечены после рассмотрения международно-правовых актов компетентными органами.

Ратификация конвенций является важнейшим международно-правовым актом, посредством которого государство – член МОТ принимает на себя вытекающие из них международные обязательства.

Новая конвенция вступает в силу для конкретного ратифицировавшего ее государства через 12 месяцев со дня регистрации ратификационной грамоты Генеральным директором МОТ. С момента вступления конвенции в силу данное государство обязано принять все необходимые меры, будь то законодательные акты (законы или подзаконные акты) или практические мероприятия, для того чтобы гарантировать ее применение.

Конституционное право отдельных государств предусматривает, что конвенции в силу самого факта их ратификации становятся источником внутреннего права наряду с национальным законодательством. В этом случае, однако, необходимы дополнительные меры, направленные на ликвидацию возможных противоречий между положениями конвенции и национальным законодательством или практикой. Кроме того, должны быть установлены санкции за невыполнение требований, зафиксированных в конвенции, и обеспечена полная информированность всех без исключения заинтересованных лиц (предприниматели, трудящиеся, службы инспекции труда, судебные органы) о вступлении в силу конвенции для данного государства.

Контроль за применением международных трудовых норм. Система контроля за применением конвенций и рекомендаций МОТ основана на Уставе этой Организации. Она включает в себя, во-первых, регулярный контроль, основанный на докладах правительств государств-членов, и во-вторых, ряд специальных контрольных процедур, основанных на рассмотрении представлений и жалоб. Согласно Уставу МОТ государства-члены должны представлять ежегодные доклады о принятых ими мерах по применению

ратифицированных конвенции. На практике согласно ныне действующей системе представления докладов, утвержденной Административным советом, доклады по наиболее важным конвенциям, относящимся к основным правам человека в сфере труда, представляются один раз в два года, а по другим конвенциям – один раз в четыре года.

Органами, рассматривающими правительственные доклады, являются, как уже отмечалось выше, Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций Административного совета и Комитет Международной конференции труда по применению конвенций и рекомендаций.

Система рассмотрения докладов дополняется процедурой, по которой государства-члены должны представлять Международному бюро труда через определенные периоды времени доклады о состоянии своего законодательства и практики по вопросам, которые являются предметом нератифицированных конвенций, и рекомендаций. Такие доклады представляются либо по какой-либо одной конвенции, либо по группе тесно связанных между собой конвенций и сопутствующих им рекомендаций, определяемых Административным советом в целях объективной оценки законодательства и практики государств — членом МОТ в избранной области. Одной из целей данной процедуры является выявление обстоятельств, препятствующих ратификации или задерживающих ее.

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 частью национальных планов развития. В компетенцию экспертов входит формирование концепций по таким основным вопросам:

- содействие полной занятости;
- развитие человеческих ресурсов;
- повышение уровня жизни;
- совершенствование трудового законодательства;
- оказание помощи в развитии трипартизма;
- улучшение социально-трудовых отношений;
- профессионально-техническое образование;
- внедрение современных методов управления;
- улучшение условий труда и т. п.

Помимо работы экспертов и советников техническая помощь включает в себя поставки 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.

Масштабы технической помощи МОТ в значительной мере обусловлены возможностями ее финансирования. Средства регулярного бюджета МВТ, выделенные на техническую помощь, сравнительно невелики. Мероприятия по международному техническому сотрудничеству в определенной мере

финансируются ПРООН (Программой развития Организации Объединенных Наций).

Исследовательская и издательская деятельность МОТ. Нормотворческая деятельность и техническое сотрудничество основываются на систематических исследованиях. Они ведутся непосредственно основными департаментами МВТ, Международным институтом социально-трудовых исследований МОТ в Женеве (МИСТИ), а по вопросам образования – Туринским центром.

МОТ планомерно осуществляет свои исследовательские программы, проводит сбор, обобщение и анализ данных по социально-трудовым вопросам всех стран мира.

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 являются 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, предупреждение и сокращение безработицы и помощь безработным.

Всемирная программа занятости была разработана и провозглашена на юбилейной сессии Международной конференции труда в 1969 г. Она стала отправным пунктом усилий Организации в оказании помощи в борьбе с безработицей и неполной занятостью.

Для сокращения безработицы и достижения более полной занятости требуется проведение активной политики на рынке труда, целями которой являются:

- справедливость; равные возможности доступа к занятости и равенство в отношении к трудящимся 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 мер все же способствует росту занятости.

С безработицей неразрывно связана проблема бедности. Стремясь внести свой вклад в борьбу с бедностью, МОТ в 1976 г. выдвинула концепцию основных нужд. Они определялись как «минимальный уровень жизни, который общество должно установить для беднейших групп своего населения» Эта концепция способствовала установлению в странах минимального уровня заработной платы и пенсии.

Проблема занятости неразрывно связана с профессиональной

подготовкой и переподготовкой кадров как задачей развития людских ресурсов, включая вопросы развития управления, профессиональной ориентации и профессиональной реабилитации.

Позиция МОТ в отношении подготовки кадров нашла отражение в ряде конвенций и рекомендаций. Конвенции и рекомендации содержат основные согласованные цели, принципы, обязательства правительств, предпринимателей и трудящихся в области политики и программ профессиональной подготовки кадров.

Также одной из важных сфер деятельности МОТ является права человека. Вся деятельность МОТ имеет отношение к правам человека, защите прав на труд и от принудительного труда, борьбе за нормальные условия труда, защиту от дискриминации, за свободу объединения в профсоюзы и т. п.

МОТ проводит значительную работу по упразднению дискриминации трудящихся по каким бы то ни было 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, охватывающая широкий круг проблем. Деятельность МОТ в этой области 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, законодательных актов, предусматривающих специальные меры по защите здоровья трудящихся, по улучшению условий труда и производственной среды и предотвращению состояний чрезмерных перегрузок и утомления.

2. Разработка и осуществление программ по гуманизации труда, которые 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 во всем 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 области охраны, гигиены труда и производственной сферы, выполняемых в отдельных странах, а также и в других международных организациях. МОТ был создан Международный информационный центр по технике безопасности и гигиене труда, который занимается сбором и анализом информации по данному вопросу.

В сфере решения вопросов заработной платы МОТ провозглашает достижение «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.

В рекомендации особенно важным является положение о том, что минимальная заработная плата должна время от времени пересматриваться с учетом стоимости жизни и других экономических условий.

Одной из важных областей деятельности МОТ является социальное обеспечение. Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения утверждает принцип универсальности социального обеспечения, охватывающего все слои населения и все виды социального страхования и обеспечения, и определяет минимальные нормы различных пособий в процентах от общей суммы прежних доходов или заработной платы.

В области социального обеспечения сотрудничает со Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) и Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО).

Осуществление основных целей и задач МОТ возможно только при наличии надлежащих механизмов – социальных институтов. Через социальные институты МОТ оказывает странам помощь и содействие в таких областях, как трудовое законодательство, трудовые отношения, администрация труда, деятельность организаций трудящихся и предпринимателей.

Содействие странам в развитии трудового законодательства и трудовых отношений осуществляется через разработку и принятие международных трудовых норм, которые являются правовой основой для национальных законодательных актов и совершенствования коллективных переговоров или других форм взаимодействия между трудящимися и предпринимателями.

Таким образом, за годы деятельности МОТ созданы конвенции и рекомендации практически по всем основным социально-трудовым проблемам. На юбилейной сессии МОТ 1994 г. была сделана попытка определить новые задачи и новые аспекты традиционных сфер деятельности МОТ. Они приобретают в современном быстро меняющемся мире важное значение для дальнейшей деятельности Организации и даже для ее существования.

В процессе развития и регулирования социально-трудовых отношений в мировом сообществе используются различные программы, направленные на повышение благосостояния трудящихся и улучшение качества трудовой жизни.

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 (существенные) перемены (изменения).

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: посібник / Г.М. Азаренкова.- К.: "Ліра-К", 2010.
2. Бабынина Л. С. Экономика труда: учебник. В 2т. - Т.1. - М.: Издательство "Альфа - Пресс", 2007. - 760 с.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. - 2-ге видання, стереотип. – К.: Знання-Прес, 2001.- 313 с.
4. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини. Київ: Центр навчальної літератури, 2004 – 440 с.
5. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / В.М. Гриньова, Шульга Г.Ю. - К.: "Знання", 2010. - 310 с.
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О.А. Грішнова. - К.: "Знання", 2009. - 390с.
7. Іляш О.І., Гринкевич СС. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / О.І. Іляш, СС Гринкевич. - Київ : "Ліра-К". 2010. - 476с.
8. Завіновська Г.О. Економіка праці: Навчальний посібник / Г.О. Завіновська. - К: КНЕУ, 2007. - 304с.
9. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред. В.М.Ковальова. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. - 256 с.
10. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / За ред. Назарової. - К., 2010. - 573с.
11. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. - Тернопіль: ТДЕУ, 2006. - 373 с.
12. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник / Акіліна О.В., Ільч Л.М. - К.: Алерта, 2010. - 734с.
13. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник / В.М. Ковальов, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов; Ред. В.М Ковальов. - Київ : Центр навчальної літератури, 2006. - 256 с.
14. Єсінова Н. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник / НІ. Єсінова. - К: Кондор, 2006 - 432с.
15. Козак Ю.Г., Лук'яненко Д.Г., Макогон Ю.В та ін. Міжнародна економіка: Навчальний посібник. - К: Центр навчальної літератури, Видавництво "АртЕк", 2002. - 436с.

16. Колот А.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Підручник / / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. - К : КНЕУ, 2009. -711с.
17. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : на-вч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./ В. М. Лукашевич. -3-є вид., стер.. - Львів: Новий Світ - 2000, 2008.-248 с.
18. Мерзляк А. В., Михайлов С П. Економіка праці і СРВ: Навч. посіб. / Під ред. професора Є. П Михайлова. - К.: Центр навчальної літератури, 2005. - 240 с.
19. Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие. - 2-е изд., - М.: ИНФРА - М,2007. - 272 с.
20. Пащенко ЛН. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник / ЛН Пащенко. - Львів: " Магнолія", 2009-260с.
21. Просветов Г. И. Экономика и статистика труда: Задачи и решения: Учебно-практическое пособие, - М.: Издательство "Альфа-Пресс", 2008. - 160 с.
22. Рофе Ф. И. Экономика труда: учебник / А. И. Рофе - М.: КНОРУС, 2010. - 400 с.
23. Синица Т.В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства. - Х.: ХДЕУ, 2004. - 21 с.
24. Тимош І.М. Економіка праці: навч. посібник. - Тернопіль: Астон, 2002. - 347 с.
25. Транченко Л.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник / Л.В. Транченко . - К.: "Ліра-К", 2008.-184 с.