

ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ

КАФЕДРА «Економіка промисловості»
КАФЕДРА «Економіка підприємства»

ЗАТВЕРДЖЕНО
На засіданні Вченої ради
Голова Вченої ради
Перший проректор
_____ А.Н.Фесенко
Протокол №10 від 30.06.2012 р.

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕОРЕТИЧНОЇ ЧАСТИНИ ДИСЦИПЛІНИ

«Економіка праці й соціально-трудові відносини»

Для напрямів підготовки (спеціальностей):
6.030504 «Економіка підприємства»
заочне відділення

ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕНО
Декан факультету
Економіко-гуманітарного
С.Г.Прийменко

Рекомендовано кафедрою:
«Економіка підприємства»
Протокол №14 від 21.06.2012 р.
Завідувач кафедри
«Економіка підприємства»
О.Л.Єськов
Завідувач кафедри
«Економіка промисловості»
В.С.Рижиков

СОДЕРЖАНИЕ

ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ».....	1
ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА.....	7
ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ	15
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК СИСТЕМА.....	23
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.....	29
РЫНОК ТРУДА И ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЕ.....	36
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ	42
ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА	50
НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНКА	57
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА	69
ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ОПЛАТЫ ТРУДА.....	79
АНАЛИЗ, ОТЧЕТНОСТЬ И АУДИТ В СФЕРЕ ТРУДА	98
МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	104
МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	111

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для ВУЗов.– М.: ЮНИТИ, 1999.– 407 с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2000.– 313 с.
3. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2004.– 440 с.
4. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие.– М.: Издательский Дом «Дашков и К^о», 2002.– 300 с.
5. Генкин Б.М Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – 3-е изд. Доп. – М.: Изд. НОРМА, 2001 – 448 с.
6. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие.– К.: Кодор, 2003.– 464 с.
7. Ковалев В.Н., Рыжиков В.С., Еськов А.Л. и др. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие / Под ред. В.Н.Ковалева. – Краматорск: ДГМА, 2006.– 236 с.
8. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003.– 224 с.
9. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие.– М.: ИНФРА-М, 2003.– 268 с.
10. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие.– М.: ИНФРА-М, 2000.– 400 с.
11. Саакян А.К. Экономика и социология труда.– СПб: Питер, 2002.– 128 с.
12. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э.Шлендера и проф. Ю.П.Кокина. – М.: Юрист, 2002.– 592 с.

ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

1. Объект, предмет и задачи дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения»

Экономика (греч. – умение вести хозяйство) – наука об объективных законах и категориях общественного производства, распределения, обмена и потребления; методы и формы организации и управления производством.

Экономика труда изучает стоимостные оценки процесса труда и эффективность применяемых систем мотивации труда.

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

Экономика труда и социально-трудовые отношения, как самостоятельная дисциплина, изучает закономерности и способы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов в процессе их функционирования.

Предметом ее изучения является его общественный труд, его организация и социально-экономические результаты и последствия, а также формы и методы практического использования законов проявления общественного труда в конкретном производстве. В этом аспекте дисциплина «Экономика труда и социально-трудовые отношения» связана и переплетается с рядом других отраслей экономической науки, например, с экономической теорией, организацией производства, экономикой предприятия, микроэкономикой, статистикой и др.

Цель курса:

– дать в краткой и доступной форме понятия о процессах, происходящих в социально-трудовой сфере нашей страны:

изменения в занятости,
формирование и развитие системы новых социально-трудовых отношений,
становление и функционирование рынка труда,
современные подходы к управлению человеческими ресурсами,
содержание и элементы организации труда,
оценка ее эффективности и оплаты,
место и роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений;

– повысить на этой основе адаптированность студентов к рынку труда, помочь им эффективно войти в систему новых социально-трудовых отношений

2. Сущность и функции труда, его социальные аспекты

Труд – это:

сознательная целенаправленная созидательная деятельность,
приложение человеком умственных и физических усилий для получения полезного результата в удовлетворении своих материальных и духовных потребностей,
процесс преобразования ресурсов природы в ценности и блага, который осуществляется и управляется человеком под действием как внешних стимулов (экономических и административных), так и внутренних побуждений.

Труд есть **основа и неперенное условие жизнедеятельности людей**. Воздействуя на окружающую природную среду, изменяя и приспособлявая ее к своим потребностям, люди не только **обеспечивают свое существование**, но и создают **условия для развития и прогресса общества**.

Процесс труда предполагает наличие: предмета труда, средств труда, технологии, самого труда как деятельности по приданию предмету труда необходимых человеку свойств.

Предметы труда – это все то, на что направлен труд, что претерпевает изменения для приобретения полезных свойств и удовлетворения тем самым человеческих потребностей. Предметом труда является вещество природы, на которое человек целенаправленно воздействует с помощью средств труда. Предметы труда в том случае образуют материальную основу продукта. В этом случае они называются основными материалами, а если способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то – вспомогательными материалами. К предметам труда относится все то, что добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д. В условиях научно – технического прогресса создаются новые, отсутствующие в природе материалы с заранее заданными свойствами.

Средства труда – это то, при помощи чего человек воздействует на предметы труда. К ним относятся основные производственные фонды (ОПФ). К средствам труда относятся орудия труда и рабочее место, при наличии и с помощью которых человек воздействует на предметы труда, превращая их в нужный продукт для потребления.

Средства производства – это совокупность средств и предметов труда.

Именно развитие средств и предметов труда определило возникновение трех исторических эпох:

- **доиндустриальную**, длившуюся тысячелетия. Характерным для этой эпохи является ручное производство;
- **индустриальную**, длившуюся столетия (вторая половина XIX и первая половина XX века). Для этой эпохи характерно зарождение, развитие и совершенствование крупного машинного производства. Особый толчок развитию этой эпохи придала научно-техническая революция, связанная с внедрением в производство атомной энергии, автоматизации и открытием синтетических материалов;
- **постиндустриальную** (вторая половина XX и ...). Развитие производственных сил этой эпохи характеризуется электронизацией производства, комплексной автоматизацией, развитием биотехнологий обработки новых материалов. Характерной чертой периода становится всеохватывающая информатизация общества. Она позволяет устанавливать оптимальные режимы производства, вызывает совершенствование человеческого мышления и, в конечном счете, приводит к глобализации экономики – сращиванию национальных экономик с мировой экономикой.

Технология – это способ воздействия на предметы труда, порядок использования орудий труда.

В результате завершения процесса труда образуются продукты труда – вещество природы, предметы или другие объекты, обладающие необходимыми свойствами и приспособленные к человеческим потребностям.

Процесс труда - явление сложное и многоаспектное. Основными формами его проявления выступают:

1. Затраты человеческой энергии – психофизиологическая сторона трудовой деятельности – определяется степенью тяжести труда и уровнем нервно-психологической напряженно-

сти, они формируют такие состояния как утомление и усталость. От уровня затрат человеческой энергии зависит работоспособность, здоровье человека и его развитие.

2. Взаимодействие работника со средствами производства – организационно-технологический аспект трудовой деятельности – определяется уровнем технической оснащенности труда, степенью его механизации и автоматизации, совершенством технологии, организацией рабочего места, квалификацией работника, его опытом, применяемыми им приемами и методами труда.
3. Производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителем и подчиненным) – определяет организационно-экономическую сторону трудовой деятельности.

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

Социальные отношения – это отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счете, по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей. Эти отношения неразрывно связаны с трудовыми отношениями и обусловлены ими изначально.

Социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. Они являются связующим звеном между рабочим и мастером, руководителем и группой подчиненных, определенными группами работников и отдельными их членами.

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

В сфере труда различают следующие виды социально-трудовых отношений:

по содержанию деятельности:

- производственно-функциональные;
- профессионально-квалификационные;
- социально-психологические;
- общественно-организационные;

по способу общения:

- безличные (опосредованные);
- межличностные (непосредственные);

по субъекту:

- межорганизационные (организация – организация);
- внутриорганизационные, внутрипроизводственные (организация – личность, личность – личность);

по объему властных полномочий:

- отношения по горизонтали;

– отношения по вертикали;

по характеру распределению доходов:

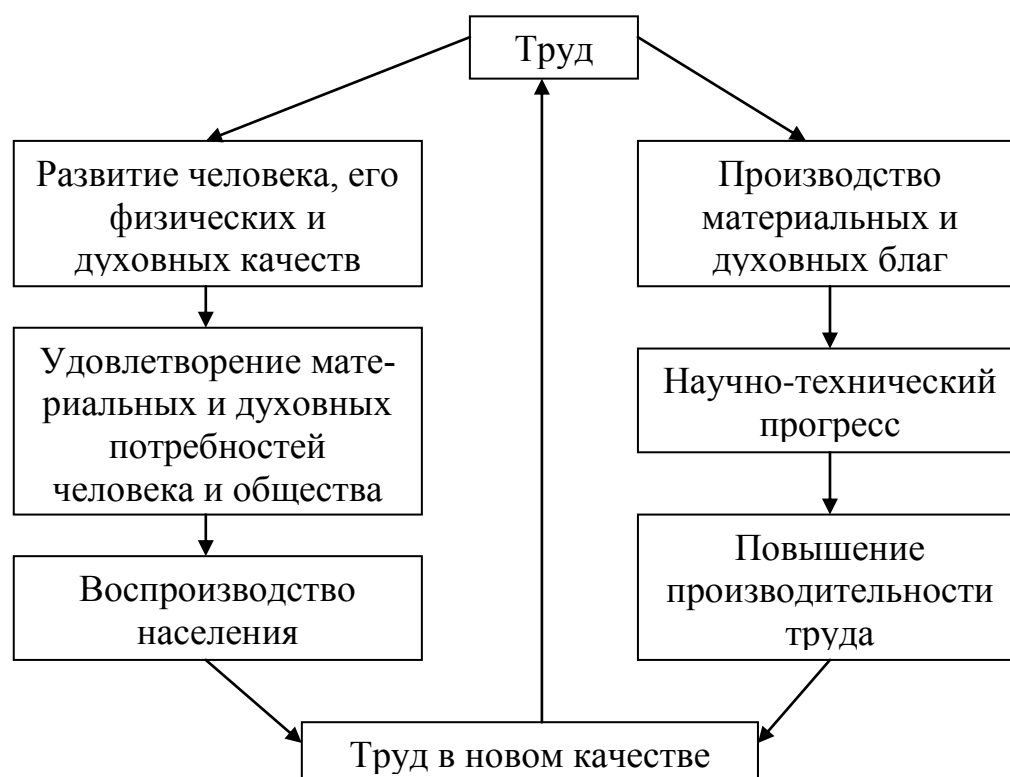
- в соответствии с трудовым вкладом;
- не в соответствии с трудовым вкладом;

по степени регламентированности:

- формальные (официально оформленные);
- неформальные (официально неоформленные).

3. Роль труда в развитии человека и общества.

Труд играет исключительно важную роль в развитии человеческого общества. Благодаря труду накоплен потенциал производительных сил, общественное богатство, сформировалась современная цивилизация. Прогресс человечества невозможен без труда.



Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что:

- в процессе труда создаются материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, и
- развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания.

Развитие **первобытного общества** началось с превращения стада человекообразных обезьян в человеческое общество. Преобразующей силой этого развития служил труд. Систематическое употребление в качестве орудий труда таких материалов, как камень и палка, привело к накоплению определенного трудового опыта, увеличило у предков человека силу в борьбе с природой. Практика постоянного труда привела к тому, что люди научились придавать своим примитивным орудиям труда нужную форму, что, по сути, означало величайший скачок в развитии человека. Необходимость постоянного возобновления производства орудий труда стала условием борьбы за выживание.

Процесс очеловечивания обезьяны происходил внутри коллектива и через коллектив. В борьбе с грозными силами природы человеку трудно было бы выжить в одиночку. Трудовая деятельность объединяла и сплачивала людей. Кроме того, коллективная трудовая деятельность способствовала усвоению трудовых навыков, их развитию и закреплению. Изменялся и совершенствовался сам человек, так как трудовая деятельность обуславливала его эволюцию.

Открытие полезных свойств огня, изобретение лука и стрелы, изготовление гончарного сосуда и колеса, использование возможностей земледелия (*первое крупное общественное разделение труда*), а затем и скотоводства (*второе крупное общественное разделение труда*), появление железа – все это свидетельствовало о значительном прогрессе в содержании труда. Кроме удовлетворения потребностей в обеспечении жизненно необходимых средств существования, люди постепенно начинали изготавливать различные украшения, в том числе рисунки, что свидетельствовало о зарождении искусства.

Появление орудий труда специального назначения и людей, занимающихся определенным видом трудовой деятельности, говорило о возникновении различных форм разделения труда – по месту проживания, полу, возрасту и др. Появилась **частная собственность**, и в трудовых отношениях утвердилась **эксплуатация человека человеком**. Преобладающей формой организации труда стала простая кооперация.

Появление профессий и специальностей вместе с развитием производительной силы человека стало значительным стимулом прогресса в организации труда, в том числе в сфере его разделения. В обществе возник класс купцов и появились металлические деньги (*третье крупное общественное разделение труда*). Однако существенно изменился и характер труда: стала преобладать эксплуатация, принудительность в труде, присвоение результатов чужого труда.

Появившиеся **феодалы** имели преимущество над рабством в том, что у крестьянина была возможность хотя бы часть времени работать более продуктивно на наделенной земле в свою пользу. Относительно более свободным был характер труда у ремесленников. Ремесленное население европейских городов, объединенное в цеха, регламентировало использование техники, приемов и орудий производства, количества работников в каждой мастерской, а также заработную плату и продолжительность рабочего дня. Несмотря на сравнительно низкий уровень общественного разделения труда продолжался процесс развития техники и повышения производительности труда.

Безусловно, более высокий уровень содержания и иной характер труда были связаны с **капитализмом**, когда стали массово использоваться достижения науки и техники. По сути, любой иной уровень общественного развития становится прогрессивным, если содержание и характер труда в нем определяют более высокую эффективность труда, т. е. его лучшую продуктивность. Но при капитализме произошло существенное изменение трудовых отношений.

Эволюция труда закономерно привела к **изменению процесса труда**:

люди стали выполнять более сложные и разнообразные операции,

применять все более совершенные средства труда,

ставить перед собой более высокие цели и достигать их.

Труд в обществе стал более разносторонним и многообразным, но вместе с тем и более односторонним для отдельного работника. В то же время человек настолько развил свою способность к труду, что стал создавать товары, цена которых намного превышает сумму стоимости жизненных благ, идущих на восстановление его трудовых затрат.

Современный труд характеризуется следующими особенностями:

1. *Возрастание интеллектуального потенциала* процесса труда. Это проявляется в усилении роли умственного труда, росте сознательного и ответственного отношения работника к продукту своего труда.
2. *Увеличение доли овеществленной части* трудовых затрат. Увеличение удельного веса затрат, связанных с основным капиталом, т. е. средствами труда, и являющихся результатами достижений научно-технического прогресса при ограниченных мышечных возможностях человеческого организма служит решающим фактором роста производительности труда.
3. *Возрастание значения социального аспекта* процесса труда. В настоящее время существенными факторами роста производительности труда считаются не только повышение квалификации работника или уровня механизация его труда, но и состояние его здоровья, настроение, отношения в семье, коллективе и обществе. В развитом обществе эта социальная сторона трудовых отношений, существенно дополняя материальные стимулы труда, зачастую имеет для работника большее значение. В социальном аспекте труда происходит заметный сдвиг в пользу *гуманизации труда*. Это, как правило, качественно иная атмосфера труда, отражающая спланированное единение на основе выбранных стратегических целей деятельности и демократизацию отношений в коллективе. В трудовых отношениях больше внимания стало уделяться вопросам *качества жизни*. Под ними понимаются условия существования человека обеспеченность материальными благами, безопасность, медицинская помощь, образование и развитие способностей состояние природной среды, социальные отношения, включая права человека.

4. Экономическое значение труда.

Переход к рыночной экономике, естественно, требует переосмысление экономической сущности труда, выдвигая на первый план такую основополагающую категорию, как эффективность труда, т.е. соотношение его результатов и затрат. Под этим углом зрения определяется и роль экономики труда как отрасли экономической науки, изучающей закономерности и способы наилучшего использования, воспроизводства и обогащения главной производственной силы общества – человека (человеческого ресурса), организации и стимулирования эффективной трудовой деятельности людей по достижению максимального удовлетворения их материальных потребностей.

Особенности труда как объекта исследования, состоят в том, что:

во-первых, труд – это деятельность людей по образованию благ и услуг, которая должна быть эффективной, рационально организованной;

во-вторых, труд является одним из главных условий жизнедеятельности не только отдельного человека, но и какого-либо предприятия или организации, а также общества в целом;

в-третьих, в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений, которые образуют стержень общественных отношений на уровне экономики в целом, на уровне региона, предприятия и микроколлектива.

Одной из основных задач экономики труда является определение методов измерения результатов труда по количеству и качеству произведенной продукции, выполненных работ и оказанных услуг, а также методов измерения и оценки затрат труда, их нормирования и регулирования, что требует разработки соответствующих норм и нормативов. На этой основе создается **экономический механизм**, обеспечивающий заинтересованность трудовых коллективов и каждого работника в постоянном снижении издержек производства, в гарантированной оплате в зависимости от доли личного и коллективного вклада в полученную предприятием оплату за произведенную продукцию.

Вместе с тем экономика труда сосредотачивает внимание на вопросах эффективности труда (т.е. полезного результата на единицу затрат используемых ресурсов), развития и использования трудового потенциала в условиях функционирования рынков труда, формирования доходов и уровня оплаты труда, а также на тех социально-трудовых вопросах, которые непосредственно связаны с ценообразованием, налоговой политикой и другими общеэкономическими проблемами на микро- и макроуровнях, широко используя при этом математический аппарат.

Как самостоятельной экономической категории труду свойственны количественные и качественные характеристики.

Количественная характеристика труда состоит в том, что он является расходом определенного объема энергии. С экономической точки зрения количественная характеристика труда проявляется в таких понятиях, как численность, продолжительность рабочего дня, трудоемкость, интенсивность труда и т.д.

Качественная характеристика труда проявляется в таких понятиях и категориях, как сложность работы, профессиональная специфика, качество конечных результатов труда (продукции, услуг), эффективность израсходованного труда, ответственность за трудовую деятельность и т.д.

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА

1. Население, человеческие ресурсы.

Человеческие ресурсы – специфический и важнейший из всех видов экономических ресурсов. Как фактор экономического развития **человеческие ресурсы** – это работники, которые имеют определенные профессиональные навыки и знания и могут использовать их в трудовом процессе.

Население – это совокупность людей, проживающих на определенной территории.

Основными источниками данных о населении являются:

1) переписи или цензы (ценз [лат. census < censere производить опись, перепись]);

Согласно Закону Украины «О Всеукраинской переписи населения» от 19 ноября 2000 г., «перепись населения – периодическое сплошное государственное статистическое наблюдение, которое включает в себя сбор демографических и социально-экономических данных, которые на установленную дату характеризуют численность и состав населения страны, а также обработку, обобщение, распространение и использование его результатов».

2) текущий учет демографических событий (естественного движения населения);

3) микропереписи (микроцензы) или специальные (выборочные) социально-демографические обследования;

4) реестры населения. Первая попытка составления реестров – списков налогооблагаемого населения была предпринята в 1720-1721 гг. на основании Указа Петра Первого от 25 ноября 1718 г., в котором был введен душевой налог с персональным учетом всего налогооблагаемого мужского населения, и который таким образом положил начало проведению ревизий в России.

Перечень данных и их конкретный смысл в разных источниках социально-демографической информации регламентируются международными соглашениями, например, в рамках Организации Объединенных Наций (ООН), Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), МОТ, Всемирной организа-

ции здравоохранения (ВОЗ) и других международных организаций. С целью возможности международного сравнения полученной информации, наряду с данными, содержащимися в этих соглашениях, устанавливается периодичность получения информации о населении, оговариваются основные понятия, категории и методы исчисления показателей, обязательный минимум вопросов.

Как на момент переписи населения, так и на другое определенное время на территории данного государства добровольно или вынужденно, на законных или незаконных основаниях, наряду с его *гражданами*, могут находиться (временно пребывать, временно или постоянно проживать):

По *принципу наличия людей на определенной территории на момент переписи* различают постоянное и наличное население.

Постоянное население представлено совокупностью людей, неизменно проживающих на данной территории, независимо от того, находятся ли они на момент переписи на этой территории, т.е. с учетом временно отсутствующих. С юридической точки зрения – это **граждане** данного государства.

Наличное население представляет собой всю совокупность людей (граждан данной страны, лиц с двойным гражданством, иностранцев), находящихся на данной территории на момент сбора информации о населении (например, на момент переписи населения) данного государства и вне зависимости от причин и продолжительности пребывания на его территории.

- лица с двойным гражданством (**бипатриды**),
- иностранцы, представленные:
 - = лицами, принадлежащими к гражданству иностранных государств, т.е. подданные других стран и
 - = лицами без гражданства той страны, в которой они находятся, иначе говоря апатридами (**апатриды** [греч. а..., не..., без...+ patris (patridos) родина] – лица, утратившие права гражданства в одном государстве и не приобретшие их в другом).

Количественные изменения численности населения характеризуются следующими показателями:

- 1) абсолютный прирост (убыль) населения;
- 2) коэффициент прироста (убыли) населения.

Коэффициент прироста (убыли) населения (K) без учета пространственного движения (миграции) населения:

$$K = \frac{\Delta \bar{Ч}}{\bar{Ч}_n} \times 1000,$$

где $\Delta \bar{Ч}$ – прирост (убыль) численности населения, $\Delta \bar{Ч} = \bar{Ч}_k - \bar{Ч}_n$;

$\bar{Ч}_n$ – средняя (среднегодовая) численность населения.

Средняя численность населения определяется на середину года:

$$\bar{Ч}_n = \frac{\bar{Ч}_n + \bar{Ч}_k}{2}, \quad \text{или} \quad \bar{Ч}_n = [(\bar{Ч}_1 + \bar{Ч}_N) / 2 + \bar{Ч}_2 + \dots + \bar{Ч}_{N-1}] / (N - 1),$$

где $\bar{Ч}_n$ и $\bar{Ч}_k$ – численность населения на начало и конец периода;

$Ч_1 \dots Ч_N$ – средняя численность населения в определенном году из ряда лет, включенных в период, по которому вычисляется средняя величина.

Как самостоятельное этническое сообщество украинская народность сложилась в XVI в. Начиная с XVII в. украинская народность трансформировалась в нацию. Тогда впервые была определена численность населения Украины - 5-6 млн., в 1870 г. население Украины уже составляло 18 млн., 1897 г.- 28,4 млн., в 1913 г.- 32,5 млн. чел.

В начале века населению Украины были свойственны высокий уровень рождаемости и смертности. Переход к современному типу воспроизводства населения начался в конце XIX в. с медленного уменьшения смертности, а затем и увеличения рождаемости.

Перенаселение в конце XIX - в начале XX в. привело к массовой миграции населения за пределы Украины, в основном в Сибирь и на Дальний Восток. Значительным было переселение и за океан, преимущественно из западноукраинских земель. Эмиграция из западноукраинских земель длилась и в 1919-1939 гг. Возможно, основными причинами ее была насильственная коллективизация 1929-1932 гг.

Большие человеческие потери Украина понесла во время голодомора 1932-1933 гг. В годы Великой Отечественной войны погиб каждый шестой житель, а более чем 2 млн. чел. были вывезены в гитлеровское рабство. Довоенный уровень населения был возобновлен и несколько преувеличен лишь в 1959 г.

В последней четверти XX в. увеличение населения Украины замедлилось из-за изменения типа воспроизводства населения и долгосрочных демографических последствий войн. А, начиная с 1993 г. население Украины ежегодно уменьшается приблизительно на 300-400 тыс. чел. Это сокращение населения предопределено большим количеством факторов, среди которых, - экономический кризис, изменение типа воспроизводства, демографический кризис, негативные тенденции в миграционных процессах (отрицательное сальдо внешней миграции) и др. По прогнозам комиссии ООН до 2015 г. численность населения Украины по указанным причинам сократится до 43,3 млн. чел.

2. Воспроизводство населения.

Воспроизводство населения – это исторически и социально-экономически обусловленный процесс постоянного и непрерывного обновления человеческих поколений.

В процессах воспроизводства населения различают:

виды движения

- природное (естественное) – результат процессов рождения и смерти,
- миграционное – механическое пространственное перемещение населения,
- социальное – изменение образовательной, профессиональной, национальной и др. структуры населения,
- экономическое – изменение трудовой активности,

типы воспроизводства

- экстенсивный (традиционный) – высокая нерегулируемая рождаемость и высокая смертность, общие темпы роста населения невысоки, в структуре преимущественно молодые люди – ранние этапы развития человеческого общества;
- интенсивный (современный) – низкий уровень рождаемости, рост продолжительности жизни, снижение уровня смертности, старение населения;

и режимы воспроизводства

- расширенное – рождаемость превышает смертность,
- простое – примерно совпадают,
- суженное воспроизводство (депопуляция) – смертность превышает рождаемость.

Миграция рабочей силы – переселение населения из одних стран в другие сроком более чем на год, вызванные причинами экономического и другого характера.

Иммиграция – въезд трудоспособного населения в страну.

Эмиграция – выезд трудоспособного населения из данной страны за ее границы.

Реэмиграция – возвращение эмигрантов на родину на постоянное местожительство.

Воспроизводство ресурсов для труда – это процесс постоянного и непрерывного обновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения. Природное, миграционное и экономическое движение населения влияет на количественные характеристики ресурсов труда, социальное – на качественные. Каждый вид движения определяется действием многочисленных разнообразных причин, а их взаимодействие и взаимозависимость определяют количество экономически активного населения, которое является фундаментальным показателем для любого общества или государства.

Показатели естественного движения населения

Абсолютные показатели:

- количество рожденных;
- количество умерших;
- среднюю продолжительность жизни;
- количество зарегистрированных браков;
- количество разводов в стране за определенный период времени.

Выделяют три группы по уровню и тенденциям рождаемости:

I группа - низкая рождаемость (коэффициент рождаемости 14,5-19,5 рожденных на 1000 населения);

II группа - средняя рождаемость (коэффициент рождаемости 19,5-26,5 ‰);

III группа - высокий уровень рождаемости (коэффициент рождаемости больше 26,5 ‰).

Относительные:

1) коэффициент рождаемости, который определяется как отношение количества рожденных (Р) на данной территории за определенный период времени к общей численности населения (Ч_{ср}) в расчете на 1000 населения:

$$K_P = \frac{P}{\text{Ч}_{\text{ср}}} \times 1000;$$

2) коэффициент смертности, который определяется как отношение количества умерших (У) на данной территории за определенный период времени к общей численности населения (Ч_{ср}) в расчете на 1000 населения:

$$K_C = \frac{Y}{\text{Ч}_{\text{ср}}} \times 1000;$$

3) коэффициент брачности, который определяется как отношение количества зарегистрированных браков (Б) на данной территории за определенный период времени к общей

численности населения ($Ч_{ср}$) в расчете на 1000 населения:

$$K_B = \frac{B}{Ч_{ср}} \times 1000;$$

4) коэффициент разводов, который определяется как отношение количества разводов (P) на данной территории за определенный период времени к общей численности населения ($Ч_{ср}$) в расчете на 1000 населения:

$$K_{разв} = \frac{Разв}{Ч_{ср}} \times 1000.$$

Показатели механического движения населения

К **абсолютным** относят:

- 1) число прибывших на данную территорию за год;
- 2) число выбывших с данной территории за год;
- 3) сальдо миграции или механический прирост, определяемый как разница между количеством прибывших и количеством выбывших;
- 4) миграционный оборот, или валовая миграция, которая определяется как сумма прибывших и выбывших на данной территории за год.

Относительными показателями миграции считают:

- коэффициент прибытия ($K_{пр}$), определяемый как отношение количества прибывших на данную территорию за год к среднегодовой численности населения данной территории ($Ч_{ср}$), в расчете на 1000 населения:

$$K_{пр} = \frac{Пр}{Ч_{ср}} \times 1000;$$

- коэффициент выбытия ($K_{выб}$), определяемый как отношение количества выбывших из данной территории за год к среднегодовой численности населения данной территории ($Ч_{ср}$), в расчете на 1000 населения:

$$K_{выб} = \frac{В}{Ч_{ср}} \times 1000;$$

- коэффициент механического прироста ($K_{мпр}$), определяемый как отношение разницы прибывших и выбывших из данной территории за год к среднегодовой численности населения данной территории ($Ч_{ср}$), в расчете на 1000 населения:

$$K_{мпр} = \frac{П - В}{Ч_{ср}} \times 1000;$$

- коэффициент механического оборота ($K_{моб}$), определяемый как отношение суммы прибывших и выбывших из данной территории за год к среднегодовой численности населения данной территории ($Ч_{ср}$), в расчете на 1000 населения:

$$K_{моб} = \frac{П + В}{Ч_{ср}} \times 1000$$

3. Структура трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая в соответствии со своим физическим развитием, умственными способностями и знаниями способна работать в эко-

номике.

Количественно трудовые ресурсы состоят из населения в трудоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов и пенсионеров льготных категорий и работающих в экономике страны лиц младше и старше трудоспособного возраста (в Украине: мужчины 16-59, женщины 16-54).

Все население Украины, 100%			
Распределение по методике МОТ			
Экономически активное население (все, кто работает или активно ищет работу)		Экономически не-активное население	Население младше 15 и старше 70 лет
Занятые	Безработные		

Экономически активное население или **рабочая сила** – это часть трудовых ресурсов, которая на протяжении определенного периода обеспечивает предложение своей рабочей силы для производства товаров и оказания услуг. Количественно экономически активное население состоит из численности занятых экономической деятельностью и численности безработных.

К **занятым экономической деятельностью** относят лиц в возрасте 15-70 лет, которые выполняют работу за вознаграждение по найму на условиях полного или неполного рабочего дня, работают самостоятельно или в личном подсобном хозяйстве. Занятыми по этой методике считаются лица, работавшие в течение недели не меньше 4 часов (в личном подсобном хозяйстве - не меньше 30 часов) независимо от того, была это постоянная или временная работа.

Безработные по методике МОТ – это лица в возрасте 15-70 лет (как зарегистрированные, так и незарегистрированные в государственной службе занятости), которые одновременно удовлетворяют трем условиям:

- не имеют работу (прибыльного занятия),
- ищут работы или пытаются организовать собственное дело,
- готовы приступить к работе в течение следующих 2 недель.

Сюда же относятся лица, которые обучаются по направлению службы занятости, нашли работу и ждут ответ или готовятся к ней приступить, но в данный момент еще не работают.

Безработные по украинскому законодательству – это граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости, ищут работу и готовы к ней приступить.

Экономически не активное население – по методике МОТ это лица, которые не могут быть классифицированы как "занятые" или "безработные". В состав данной категории входят:

- ученики, студенты, слушатели, курсанты дневной формы обучения;
- лица, получающие пенсию по возрасту или на льготных условиях;
- лица, получающие пенсию по инвалидности;
- лица, занятые домашним хозяйством, воспитанием детей и присмотром за больными;
- лица, отчаявшиеся найти работы, т.е. готовы приступить к работе, но прекратили ее поиски, поскольку исчерпали все возможности ее получения;
- лица, которые не имеют необходимости или желания работать, и те, которые ищут

работу, но не готовы приступить к ней в ближайшее время.

4. Трудовой потенциал.

Трудовой потенциал – это интегральная оценка количественных и качественных характеристик экономически активного населения.

Отличают трудовой потенциал отдельного человека, предприятия, территории, общества. Трудовой потенциал состоит из многих компонентов, главными среди которых являются здоровье, образование, профессионализм, моральность, мотивированность, умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, ресурсы рабочего времени и т.д.

Трудовой потенциал имеет количественную и качественную характеристику.

Количественную сторону трудового потенциала образуют:

1) *трудовые ресурсы* (численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте) и *их трудовая структура*;

2) *совокупный фонд рабочего времени*, т.е. количество рабочего времени (час, день, месяц), отрабатываемое трудоспособным населением при данном уровне интенсивности труда, и *совокупный фонд свободного времени*.

Количественная сторона трудового потенциала может быть **выражена числом человеко-лет труда** – показателем, полученным путем умножения средней продолжительности трудовой деятельности, приходящейся в данный период на одного трудоспособного, на среднегодовую численность трудоспособного населения.

В случае необходимости более детального анализа трудовой потенциал представляют в виде фонда ресурсов труда. *Фонд ресурсов труда* определяется умножением среднегодовой численности трудовых ресурсов (работников) на среднюю продолжительность рабочего времени (час, день, месяц) и выражается в человеко-часах, человеко-днях, человеко-месяцах.

Практическое значение определения фонда ресурсов труда состоит в том, что, располагая статистическими данными о фонде ресурсов труда и числе рабочих мест, например, в данном регионе, можно рассчитать необходимую численность персонала.

Качественную характеристику трудового потенциала отражают показатели:

1) физическая дееспособность трудоспособных членов общества, состояние их здоровья и развития;

2) степень профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работ, которая зависит от их общеобразовательной и профессиональной подготовки, индивидуальных способностей и навыков в труде.

Рассматривая в комплексе количественную и качественную характеристики можно определить степень обеспеченности национального производства рабочей силой или степень ее участия в создании материальных и духовных ценностей.

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

Абсолютный прирост определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода; обычно это может быть год или более длительный отрезок времени.

Темп роста рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если берется темп за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая по следу-

ющей формуле:

$$T_{pc} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_o}},$$

где T_{pc} – среднегодовой темп роста;

n – число лет;

R_n – численность в конце периоде;

R_o – численность в начале периода.

Темп прироста рассчитывается по формуле:

$$T_{nc} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_o}} - 1,$$

где T_{nc} – среднегодовой темп прироста.

В 1990 г. в международном лексиконе и терминологии социальных работников появилось новое определение – индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), или сокращенно – *индекс человеческого развития* (ИЧР). Указанный индекс содержит четыре **парадигмы** (греч. – пример, образец):

- продуктивность как результат эффективной деятельности, направленной на повышение дохода и экономического роста;
- равенство, понимаемое как равенство возможностей в реализации способностей пользования благами;
- устойчивость, позволяющая обеспечить доступ к достижениям цивилизации не только нынешним, но и будущим поколениям;
- расширение возможностей, предполагающее, что развитие осуществляется не только в интересах людей, но и благодаря их усилиям.

Среди ведущих **показателей**, определяющих индекс развития человеческого потенциала, выделяют: ожидаемая продолжительность жизни; уровень образования; уровень бедности, уровень безработицы, реальный душевой валовой продукт (ДВП).

$$I_{LP} = \frac{1}{5} \cdot \sum_{i=1}^5 I_{xi},$$

где I_{x1} - индекс ожидаемой продолжительности жизни;

I_{x2} - индекс уровня образования;

I_{x3} - индекс уровня бедности;

I_{x4} - индекс уровня безработицы;

I_{x5} - индекс реального ВВП на душу населения.

ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ

1. Численность, структура и состав работников предприятия

Персонал предприятия – это совокупность постоянных работников, которые получили необходимую профессиональную подготовку и имеют опыт практической работы.

В зависимости от выполняемых функций работники производственного предприятия делятся на:

промышленно-производственный персонал (ППП) – персонал предприятия, непосредственно связанный с процессом производства продукции и услуг, – все работники основных, вспомогательных, подсобных и обслуживающих цехов; научно-исследовательских, конструкторских, технологических организаций и лабораторий, находящихся на балансе предприятия; заводоуправления со всеми отделами и службами, а также служб, занятых капитальным и текущим ремонтом оборудования и транспортных средств предприятия;

непромышленный персонал – работники общественного питания, жилищного хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, а также учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе предприятия.

Работники, относящиеся к категории ППП, делятся на следующие группы:

- рабочие – лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, ремонтом основных средств, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др. Они подразделяются на основных и вспомогательных;

- руководители – руководители предприятия и их структурных подразделений, а также их заместители;

- специалисты – работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими функциями;

- технические служащие – работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассиры, контролеры, делопроизводители, учетчики, чертежники и др.);

- ученики.

В зависимости от характера трудовой деятельности кадры предприятия подразделяются по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

Профессионально-квалификационная структура кадров складывается под воздействием профессионального и квалификационного разделения труда.

Профессия – особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков.

По классификатору ДК 003-95 различают следующие **профессиональные группы**:

- руководители (профессии, связанные с руководством предприятиями, учреждениями, организациями и их подразделениями независимо от форм собственности и видов деятельности) – директор, начальник смены, главный инженер, мастер производственного участка;

- профессионалы (профессии, предусматривающие высокий уровень знаний в области природознания, технических и экономических наук) – инженер-конструктор, инженер-технолог, программист, экономист;

- специалисты (профессии, требующие знаний в одной или нескольких отраслях природознания, технических или экономических наук) – энергетик, электромеханик, диспетчер производства;

- технические служащие (профессии, предусматривающие знания, необходимые для подготовки, сохранения или восстановления информации и проведения расчетов) – секретарь руководителя, конторский служащий (бухгалтерия), оператор ПЭВМ;
- работники сферы торговли и бытовых услуг (профессии, предусматривающие знания, необходимые для оказания услуг) – комплектовщик товаров, охранник, повар, комендант;
- рабочие с инструментом (профессии, предусматривающие знания, необходимые для выбора способов использования материалов и инструментов, определения стадий рабочего процесса, характеристик и назначения конечной продукции) – футеровщик, ремонтник искусственных сооружений, электрослесарь;
- операторы и сборщики оборудования и машин (профессии предусматривают знания, необходимые для эксплуатации и наблюдения за работой оборудования и машин, в т.ч. высокоавтоматизированных, а также их сборки) – машинист конвейера, лаборант, машинист прессы, оператор пульта управления;
- простейшие профессии (требуют знаний для выполнения простых заданий с использованием ручных инструментов, в некоторых случаях со значительными физическими усилиями) – уборщик, курьер, смазчик, грузчик, кладовщик.

При этом как основные функциональные обязанности для разных профессиональных занятий можно рассматривать, например, такие:

- руководители – организация, контроль, координация, методическое управление, тактическое и стратегическое планирование;
- профессионалы – проверка, оценка, мониторинг качества выполнения работ, анализ, подготовка отчетов, оценка и обработка оперативной информации, консультационная помощь, разработка и внедрение методических материалов, разработка прогрессивных методов работы в рамках своей профессиональной компетенции;
- специалисты – сбор, анализ информации, ее оценка и обработка, накопление оперативной, статистической, нормативной информации;
- технические служащие, рабочие – выполнение заданий, операций, действий в рамках профессиональной подготовки.

Специальность – вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Специальность определяет вид трудовой деятельности в рамках одной профессии. Например, экономисты (профессия) подразделяются на плановиков, маркетологов, финансистов (специальность) и др. Профессия токаря подразделяется по специальностям: токарь-карусельщик, токарь-расточник и др.

Работники каждой профессии и специальности различаются по **уровню квалификации**, т. е. по степени овладения той или иной профессией.

В практике учета кадров различают списочный состав, среднесписочный состав и явочный.

Списочный состав - включаются все работники предприятия, принятые на постоянную, сезонную и временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу.

Среднесписочная численность - определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца и делением полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

Явочный состав - показывает, сколько человек из числа, состоящих в списке явилось на работу. Число фактически работающих - это численность персонала, не только пришедшего, но и фактически приступившего к работе.

Для плановых расчетов выделяют еще понятие явочной численности работников. **Явочная численность** - это необходимое количество работников с учетом числа рабочих мест и нормы времени их работы. Определяется по формуле:

$$Я = (РП)/Н,$$

где Р - число рабочих мест, шт.;

П - время работы предприятия за данный период, дни;

Н - норма работы одного работника за данный период, выраженная в днях или часах.

Плановая списочная численность работников (С) составит:

$$С = (ЯТ)/Д,$$

где Т - число рабочих дней в периоде за исключением выходных и праздничных дней;

Д - число рабочих дней за исключением отпусков и дней возможной неявки работников по другим уважительным причинам.

Структура кадров предприятия характеризуется соотношением различных категорий работников к их общей численности. В целях анализа структуры кадров определяется и сравнивается удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности персонала предприятия.

В условиях рыночной экономики целесообразно не ограничиваться расчетами социально-демографических показателей структуры персонала на предприятии, поскольку необходимо проанализировать качественное соответствие работников уровню производства. Для этих целей рассчитывается коэффициент соответствия уровня квалификации работника выполняемой работе (К), который показывает на сколько профессионально – квалификационный уровень работника соответствует сложности выполняемых им функций.

Он рассчитывается по формуле:

$$К = \sum_{i=1}^n \frac{X_i}{Y_i},$$

где i – номер профессиональной или квалификационной группы;

X_i – количество работников i-той квалификационной группы;

Y_i – количество работников i-той профессиональной группы;

n – количество групп работников.

Структура промышленно-производственного персонала тем рациональнее, чем ближе к 1 значение данного коэффициента.

2. Показатели состояния и динамики персонала

Эффективное управление персоналом организации невозможно без адекватной информации.

Структура рабочей силы по категориям занятых. Компании отслеживают следующие соотношения, характеризующие структуру рабочей силы:

1. число производственных работников на одного непроизводственного

2. число производственных работников на одного административного
3. доля административных работников к общей численности

Естественно, что сами по себе эти соотношения не имеют никакого смысла, поэтому их нужно рассматривать либо в исторической динамике, либо в сравнении с показателями конкурентов (средним по отрасли)

Возрастная структура рабочей силы. Традиционным показателем статистики человеческих ресурсов является средний возраст сотрудников организации, рассчитываемый как сумма возрастов всех сотрудников, разделенная на число занятых в организации. Однако этот показатель не является достаточно информативным, поскольку средний возраст в 40 лет может получиться при наличии в компании десяти 20-летних и десяти 60-летних сотрудников. Многие организации отслеживают динамику возрастной структуры по категориям сотрудников, отдельным подразделениям, специальностям. Знание этой динамики позволяет более эффективно управлять процессами планирования потребностей организации в рабочей силе, подготовки резерва, профессионального обучения, компенсации.

Образовательная структура. Аналогично возрастной структуре организации анализируют состав рабочей силы по уровню полученного образования.

Стаж работы. Важным показателем стабильности рабочей силы и преданности сотрудников организации является показатель продолжительности работы в компании (стаж).

Половая структура организации - процентное соотношение мужчин и женщин - является еще одним традиционно отслеживаемым показателем статистики человеческих ресурсов.

Показатель отсутствия (абсентеизм) рассчитывается как отношение рабочего времени, пропущенного сотрудниками в течение периода времени, к общему балансу рабочего времени организации за этот же период. В данном показателе учитываются все пропуски рабочего времени - по болезни, отгулы за свой счет, прогул, кроме отпусков и вынужденных отгулов по инициативе организации. Коэффициент отсутствия показывает, какой процент производительного времени теряется в течение периода времени из-за отсутствия сотрудника на рабочем месте. Для снижения этого коэффициента необходимо провести анализ причин неявки сотрудников и подсчитать отдельные коэффициенты по основным причинам - болезням, прогулам и т.д.

Коэффициент внутренней мобильности персонала рассчитывается как отношение числа сотрудников, сменивших должности в течение периода времени, к среднему числу сотрудников организации за этот же период. При анализе показателей внутриорганизационной мобильности большое значение имеет историческая динамика и сравнение со средними показателями для отрасли. Помимо коэффициента мобильности отделы человеческих ресурсов производят разбивку рабочей силы в соответствии с продолжительностью работы в данной должности - определяют какой процент работает в настоящей должности менее 1 года, от 1 года до 3 лет, от 3 лет до 5 лет, от 5 лет до 10 и т.д. Такой анализ позволяет лучше понять динамику внутриорганизационных перемещений и выявить узкие места, требующие вмешательства руководства.

Характеристикой состояния персонала предприятия является его **динамика**: работники поступают на работу, увольняются, уходят в отпуск, на учебу, на пенсию, в армию. Движение персонала предприятия учитывается такими показателями, как:

Оборот кадров. Это совокупность принятых на работу (зачисленных в списочный состав) и выбывших работников по отношению к среднесписочной численности работников периода. Кроме того, рассчитывается интенсивность оборота, которая характеризуется коэффициентами:

а) общего оборота (отношение суммарного числа принятых и выбывших за период работников к среднесписочной численности);

б) оборота по приему (отношение, числа принятых за период работников к среднесписочной численности);

в) оборота по выбытию (отношение выбывших работников к среднесписочной численности).

Коэффициент восполнения работников (отношение численности принятых работников к численности выбывших работников.

Коэффициент постоянства кадров. Это отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь год, к среднесписочной численности работников года.

Текучесть кадров - важнейший показатель динамики рабочей силы организации. Чем выше показатель текущесть, тем ниже стабильность персонала организации. Для руководства организации важен не столько сам показатель текущесть кадров, но и причины, по которым люди покидают организацию. Потому отдел человеческих ресурсов проводит анализ причин текущесть и выявляет наиболее серьезные из них.

Коэффициент текущесть кадров (K_T) - это отношение числа уволенных по субъективным причинам работников (по собственному желанию, по инициативе администрации, в связи с окончанием срока контракта) к среднесписочной численности работников:

$$K_T = U/P \cdot 100\% ,$$

где U - численность работников, уволенных по субъективным причинам, чел;

P - среднесписочная численность работников предприятия, чел.

3. Структура рабочего времени

Численность работников предприятия во многом определяется нормой рабочего времени, которое служит мерой оценки затрат труда.

Рабочее время – это законодательно установленная мера продолжительности участия работника в трудовом процессе.

Согласно КЗОТ нормальная продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов. При работе с вредными условиями труда и для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю.

Структура рабочего времени рассчитывается следующим образом:

1 Календарный фонд рабочего времени (K) определяется:

$$K = D \cdot C ,$$

где D – число календарных дней периода, дни;

C – среднесписочная численность, чел.

2 Табельный фонд рабочего времени (T_ϕ):

$$T_\phi = K - B - П ,$$

где B – число выходных дней в году всех работников, дни;

$П$ – число праздничных дней в году всех работников, дни.

3 Максимально возможный фонд рабочего времени (M):

$$M = T_\phi \cdot O ,$$

где O – число очередных отпусков работников, дней;

4 Явочный фонд рабочего времени ($Я_{\phi}$):

$$Я_{\phi} = M - H,$$

где H – неявки работников по различным причинам (по болезни, с разрешения администрации, прогулы и пр.), дни.

5 Фактически отработанное время (Φ):

$$\Phi = Я_{\phi} - P_{\pi},$$

где P_{π} – простои (целодневные), дни.

Первые три показателя указанной структуры баланса рабочего времени обычно отражаются в плановом производственном табеле – календаре года.

Рабочее время учитывается при составлении графика сменности работы, в табеле учета использования рабочего времени, при расчетах норм труда и при начислении заработной платы.

4. Прием и отбор персонала

В современных условиях в основе комплектования коллектива лежит система методов и приемов, направленных на рациональный отбор желающих путем объективной оценки индивидуальных особенностей человека – **система профессионального отбора кадров**.

Она состоит из 4 элементов: профессиональной ориентации; профессиональной консультации; собственно профессионального отбора и профессиональной адаптации.

Профессиональной ориентацией называется элемент системы профессионального отбора, способствующий ознакомлению заинтересованных лиц с существующими профессиями. Представлена комплексом организационно-воспитательных актов, направленных на повышение уровня мотивации трудовой деятельности желающих заниматься производительным трудом.

Профессиональная консультация - проводится на предприятии наиболее опытными специалистами и способствует появлению у избирающего профессию более определенного решения - выбора или отказа от нее.

Из числа желающих получить данную профессию производится **профессиональный отбор**. Его главная задача сводится к выявлению профессионально значимых качеств у избирающего данную профессию. Основная трудность при этом состоит в необходимости предвидеть возможности успешной профессиональной ориентации в деятельности, которой человек раньше не занимался.

Профессиональная адаптация сводится к перестройке физиологических функций вследствие реакции организма на изменившиеся условия среды. При этом усложняются процессы, обеспечивающие трудовую деятельность человека.

Прием (наем) на работу – это ряд действий, предпринимаемых предприятием для привлечения кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения цели, поставленных предприятием.

Отбор – процесс, в котором предприятие отбирает из списка заявителей лицо или лиц, наилучшим образом подходящих по критериям для вакантного места, принимая во внимание условия окружающей обстановки.

Некоторые предприниматели используют **пирамиду продуктивности вербовки**, чтобы определить число необходимых претендентов на определенное количество мест:

50 новые работники
100 получившие предложения (2:1)
150 интервьюируемые кандидаты (3:2)
200 кандидаты приглашенные (4:3)
1200 заинтересовавшиеся люди (6:1)

Пирамида графически показывает отношение числа людей, которых Вы должны заинтересовать этой работой, к требуемому числу новых служащих.

Для этого перед принятием решения о наборе кадров предприятие проводит анализ работы, составляет общую схему анализа работы, которая включает:

- а) характеристику работы;
- б) квалификационные требования (к исполнителю работы);
- в) рекламу;
- г) заявление о поступлении на работу;
- д) сокращенный список;
- е) соответствующие тесты и собеседования;
- ж) выбор кандидата.

После этого проводит выбор источников отбора кадров по следующим направлениям:

- а) прежние сотрудники;
- б) случайные претенденты;
- в) средства массовой информации;
- г) государственные и коммерческие агентства;
- д) учебные заведения;
- е) семинары, фестивали и др.

В каждом конкретном случае рассматриваются преимущества и недостатки способов привлечения персонала.

Для окончательного выбора претендента, используют такие методы как собеседование и тестирование (анкетирование), испытания.

Целью собеседования – является предоставление возможности менеджеру оценить соответствие кандидата его будущей работе, а также позволить кандидату решить, подходит ли эта работа для него.

Тесты - при использовании тестов необходимо соблюдать такие принципы:

- должно быть четко определено качество, оцениваемое тестом;
- тест должен быть стандартизирован;
- результаты тестов должны быть надежными, достоверными;
- тест проводится в стандартных условиях.

Испытания должны показать, насколько эффективно кандидат сможет выполнять конкретную работу. Один из видов отборочных испытаний предусматривает измерение способности выполнения задач, связанных с предполагаемой работой. Другой вид испытаний предусматривает оценку психологических характеристик (уровень интеллекта, энергичность, эмоциональную устойчивость, внимание к деталям).

Одним из этапов приема на работу является анализ документов, требующихся при подаче заявления о приеме на работу (автобиографию, справки об образовании, рекомендации с прежних мест работы), а затем проводится заключительная беседа.

Работники служб управления персоналом (отделы кадров) анализируют эффективность методов отбора, используя так называемый коэффициент отбора:

$K_{отб} = (\text{Число отобранных желающих}) / (\text{Число желающих, из которых осуществляется отбор})$

Для разных профессий величина коэффициента отбора разная: менеджеры - около 1:2; квалификационные рабочие - 1:1 и т.д.

В завершение происходит обсуждение кандидата и принятие решения о подписании контракта или другой формы трудовой договоренности. В рыночной экономике различают следующие виды трудовых отношений (договоренностей): трудовые соглашения и трудовые договоры.

Трудовое соглашение - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемый на внешнем по отношению к предприятию уровне (страна, регион, предприятие).

Трудовой договор - это правовой акт, регулирующий социально трудовые отношения на предприятии и заключаемый работниками с работодателем.

Отношения агентов рынка при заключении трудовых соглашений и договоров отражает принцип социального партнерства.

На уровне предприятия заключаются трудовые договоры. Они могут быть: коллективными и индивидуальными (трудовой контракт).

Коллективный договор- это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем (администрацией) и профсоюзами, выражающими интересы работающих.

Индивидуальный трудовой контракт - это юридически обязательный договор, заключаемый между наемным работником и работодателем, предусматривающий права и обязанности сторон, участвующих в процессе труда.

Таким образом, складывающиеся формы трудовых договоренностей определяют четкие обязательства и права сторон процесса труда

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК СИСТЕМА

1. Сущность социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения - это взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений, которые возникают в процессе труда и направлены на регулирование условий трудовой жизни.

Социально-трудовые отношения как система существуют **в двух формах**:

– как фактические социально-трудовые отношения – действуют на объективном и субъективном уровнях, то есть предусматривают взаимодействие конкретных субъектов этих отношений относительно решения определенных проблем, которые возникают в социально-трудовой сфере;

– как социально-трудовые правоотношения – проекция фактических социально-трудовых отношений на законодательном и нормативном уровнях.

Элементы системы социально-трудовых отношений:

- субъекты и уровни социально-трудовых отношений;
- предметы социально-трудовых отношений;
- принципы и типы социально-трудовых отношений.

Основными субъектами социально-трудовых отношений в рыночной экономике выступают:

1. наемный работник;
2. предприниматель (работодатель);
3. государство.

Наемный работник - это гражданин, который заключил трудовое соглашение с работодателем, руководителем предприятия или другим уполномоченным им органом.

Наемным работником может выступать как отдельный работник, так и группа работников.

Развитие рыночных отношений предусматривает существование институтов, которые выступают от имени наемных работников и защищают их хозяйственно-трудовые интересы. Наиболее распространенными из них являются *профессиональные союзы* - массовые организации, объединения наемных работников, связанные с общественностью.

Работодатель - это гражданин, который самостоятельно работает и постоянно нанимает для работы одного или многих работников. Обычно, это владелец средств производства, но работодателем считается также и руководитель предприятия государственной формы собственности, например, директор завода.

Государство, как субъект социально-трудовых отношений выполняет законодательную, защитную и регулирующую функции. Кроме того, государство выступает в роли работодателя, поскольку в государственной собственности сосредоточена определенная доля предприятий.

Уровень социально-трудовых отношений определяется свойствами социально-экономического пространства, в котором функционируют субъекты социально-трудовых отношений.

В зависимости от количества участников и направлений взаимосвязей между ними выделяют:

– *индивидуальный уровень* социально-трудовых отношений – происходит взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений по направлениям: рабочий - рабочий; рабочий - работодатель; работодатель - работодатель. То есть, индивидуальный уровень характеризуется взаимосвязями между отдельными наемными работниками; отдельным наемным работником и отдельным работодателем; отдельными работодателями.

– *групповой* – представлен взаимодействием объединений наемных работников с объединениями работодателей;

– *смешанный* – характеризуется отношениями работников и работодателей с государством: наемный работник - государство; работодатель - государство.

В зависимости от территориального критерия выделяют:

– *уровень предприятия*;

– *уровень отрасли*;

– *уровень региона*.

Под предметом социально-трудовых отношений понимают социально-экономические процессы и явления, которые возникают в социально-трудовой сфере.

Их можно разделить на три структурных блока:

- социально-трудовые отношения занятости;

- социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;

- социально-трудовые отношения, связанные с вознаграждением за труд.

Тип социально-трудовых отношений определяется их характером, способами их регулирования, методами решения проблем, то есть тем, как именно принимаются решения в социально-трудовых отношениях.

Основную роль в определении типа социально-трудовых отношений играют *принципы равенства и неравенства*. От того, в какой мере комбинируются эти принципы, зависит тип социально-трудовых отношений.

Основой социально-трудовых отношений могут быть принципы:

– *принцип солидарности* предусматривает совместимую ответственность людей, которая основывается на личной ответственности и согласии, единомыслии и общности интересов. Например, солидарность профсоюзов, которые призваны компенсировать негативные социально-экономические последствия рыночных отношений.

– *патернализм*, или государственный патернализм характеризуется тем, что главная роль в социально-трудовых отношениях отводится государству. Однако патернализм может сформироваться и на уровне предприятия на основе жесткой регламентации социально-трудовых отношений. В отдельных случаях патернализм может быть высокоэффективным, как, например, на предприятиях Японии, но он имеет и негативные последствия, как, скажем, пассивность в трудовом поведении.

– *принцип субсидиарности* проявляется в сохранении стремления человека к самостоятельности и самореализации и призван предотвращать делегирование ответственности на других субъектов социально-трудовых отношений.

– *партнерство*. В экономически развитых странах социальное партнерство проявляется в формах двупартизма и трипартизма.

– *конфликт* - случай заострения противоречий в трудовых отношениях. Конфликт может проявляться в таких формах: молчаливое недовольство; открытое недовольство, ссо-

ра, забастовка и др. С одной стороны, конфликт является желательным, поскольку он выступает фактором социального развития, способствует формированию нового уровня взаимопонимания и сотрудничества, а с другой - он выступает фактором разрушения социально-трудовых отношений. Поэтому в паре с трудовым конфликтом должно выступать

– *социальное партнерство* - согласие. Причем, конфликт должен быть временным явлением, тогда как социальное партнерство должно иметь постоянный характер.

– *дискриминация* - ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, которое препятствует их доступу к равным возможностям на рынке труда. Дискриминация может быть по возрасту, половым, национальным и расовым признакам.

Выделяют два основных типа социально-трудовых отношений: патернализм и социальное партнерство. Последний, безусловно, является более прогрессивным.

2. Факторы формирования и оценка социально-трудовых отношений

Основными факторами формирования и развития социально-трудовых отношений является:

- социальная политика;
- глобализация экономики;
- развитие общественного труда и производства.

Под **социальной политикой** понимают стратегическое социально-экономическое направление, избранное страной для всестороннего развития граждан, которое обеспечивает приличный уровень и условия их жизни и труда.

Социальная политика включает в себя:

- *социальную защиту* - система мероприятий, которая обеспечивает социальную защищенность преимущественно неработоспособного населения.
- *социальную поддержку* - система мероприятий для экономического населения, которая предусматривает создание условий, которые позволят работнику обеспечивать свою социальную защищенность.
- *социальную помощь* - это система мероприятий, которые применяются ко всему населению. Это помощь краткосрочного характера лицам, которые оказались в экстремальной (тяжелой) ситуации и нуждаются в дополнительных расходах.

Главная **цель** социальной политики – повышение уровня и качества жизни граждан на основе стимулирования трудовой активности населения, предоставления каждому работоспособному возможности собственным трудом обеспечивать благосостояние семьи.

Социальная политика состоит из:

- политики в области труда и социально-трудовых отношениях;
- политики доходов населения;
- политики занятости;
- миграционной политики;
- жилищной политики;
- политики в социальной сфере;
- демографической политики;
- экологической политики.

Следует отметить, что лишь отдельные составляющие социальной политики являются объектом изучения экономики труда.

Глобализация экономики негативным образом влияет на развитие социально-трудовых отношений, поскольку высвобождает экономические силы, которые углубляют существующее неравенство в сфере производительности труда, доходов, материального благосостояния, препятствуя росту возможностей в социально-трудовых отношениях. Негативные последствия глобализации порождают *политику трудового протекционизма* - защиту национальных рынков труда.

Развитие труда и производства проявляется в формах:

- разделение и кооперация труда;
- рост производительности труда;
- замещение живого труда капиталом под воздействием роста производительности труда в результате НТП, финансовых факторов, особенностей национального развития.

Основным критерием оценки социально-трудовых отношений принято считать **качество трудовой жизни** – совокупность свойств, которые характеризуют условия труда, условия производственной жизни и позволяют учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей.

Основная цель в разработке концепции качества трудовой жизни заключается в создании таких условий труда, при которых работники способны оптимально реализовать себя как личности, при этом в концепции учитывают условия не только труда, но и быта и отдыха.

С 1980 г. в странах ЕЭС используется такая система показателей КТЖ:

- распределение заработка;
- использование рабочего времени (длительность оплачиваемого отпуска, средняя длительность рабочего дня, время на дорогу на работу и т. д.);
- показатели безопасности и условий труда (нарушение нормальных условий, смертность на рабочем месте и т.д.).

Качество трудовой жизни - хоть и важный, но только один из элементов качества жизни людей в целом.

Качество жизни - характеристика уровня и условий жизни населения, которая учитывает также состав семьи, состояние здоровья ее членов, их социально-трудовую удовлетворенность и т.д.

Наиболее полной считается система показателей качества жизни стран ЕЭС, их еще называют *социальными индикаторами* (показатели, которые характеризуют основные аспекты жизнедеятельности человека:

- здоровье,
- образование,
- состояние потребительского рынка товаров и услуг,
- окружающая среда,
- личная безопасность,
- социальные возможности,
- социальная активность).

Поддерживать уровень жизни населения в цивилизованном обществе призвана систе-

ма социальных гарантий, защиты и поддержки населения.

Для работоспособного населения основной формой гарантий должно быть обеспечение возможностей повышения доходов за счет повышения личной трудовой активности, экономической самостоятельности, предпринимательства.

Для неработоспособного населения - денежные и натуральные выплаты за счет государства, но не ниже установленного государством прожиточного минимума.

Социальные гарантии призваны выполнять такие **функции**:

- регулировать рынок труда, смягчая дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы;
- способствовать полной занятости всех работоспособных;
- рассчитываться для всех категорий населения, особенно выделяя социально впечатлительные слои.

3. Формирование системы социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике

Формирование новой системы социально-трудовых отношений - процесс длительный, который включает ряд этапов в своем развитии. Он должен содержать элементы общественного регулирования для уменьшения негативных последствий перехода к рыночной экономике.

Регулирование социально-трудовых отношений - одна из важнейших составных частей функционирования экономической системы.

Переходный период отражается на регулировании социально-трудовых отношений:

- отклонением от монополии государства,
- отказом от избыточной централизации и
- переходом к программно-нормативной регламентации социально-трудовых отношений, построенной на принципах демократизации.

Главный инструмент социально-трудовых отношений, при помощи которого разрабатывается и воплощается в жизнь политика в сфере труда – законодательство о труде. В Украине это: Кодекс законов о труде Украины, Закон Украины «О занятости», Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях», Закон Украины «Об оплате труда», Закон Украины «О прожиточном минимуме», Закон Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании», Закон Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине», Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» и т.п.

Механизм регулирования законодательных актов – программная и нормотворческая деятельность государства в лице ее исполнительных органов (министерств, ведомств, региональных учреждений).

В *сферу программно-нормативного регулирования* социально-трудовых отношений входят такие направления:

- условия труда (оплата, охрана труда, отдых);
- социальная политика (пенсионное обеспечение, политика поддержки уровня жизни населения, дифференциации доходов);
- занятость (регистрация безработных, создание новых рабочих мест, профессиональное переобучение);

- миграционная политика (регулирование перемещения рабочей силы за границу, а так же из-за границы, программы переселения отдельных групп населения);
- демографическая политика (выплаты помощи беременным, помощи на детей, программы улучшения здоровья).

Методы реализации программ подразделяют на:

- административные (например, написание постановлений, методических документов, приказов, официальных разъяснений);
- организационные (создание структур, способов выполнения программ);
- финансовые (предоставление налоговых льгот, выделение кредитов, предоставление прямой финансовой помощи);
- экологические (предоставление региональных льгот по импорту или экспорту товаров с целью улучшения общих условий для развития социально-трудовых отношений).

Программы регулирования социально-трудовых отношений в зависимости от их направленности разделяют на:

- государственные,
- региональные и
- частные.

Для более точной постановки цели в процессе разработки и реализации программ используются **социальные индикаторы, или нормативы**, - количественные показатели соответствия и динамики социальных процессов в обществе. Например, показателем уровня жизни является прожиточный минимум, а показателем состояния занятости - уровень безработицы.

К социально-трудовым отношениям прямое или косвенное отношение такие группы социальных индикаторов:

- род занятий и качество труда,
- доходы и потребление,
- окружающая среда (в части производственной среды),
- социальное обеспечение,
- социальное равенство и
- мобильность.

Одним из важных социальных нормативов является **потребительская корзина**. В системе социальных индикаторов потребительская корзина делится на:

- корзина весов, которая используется для измерения динамики потребительских цен;
- минимальная потребительская корзина, которая используется для измерения прожиточного минимума, рассчитывается государственными органами и официально утверждается.

Минимальная потребительская корзина как социальный индикатор применяется для:

- определения нижней границы малообеспеченности,
- абсолютного количества бедных людей,
- определения объективной основы для расчета минимальной заработной платы, минимальной пенсии, некоторых видов минимальных социальных выплат.

Расчет минимальной потребительской корзины в Украине начался в конце 80-х годов

и сначала содержал в основном продовольственные товары. Следует отметить, что доля продовольствия в потребительской корзине четко определяет место страны по уровню развития. В экономически развитых странах доля расходов на продовольственные товары в общих расходах семьи не превышает 30%. В Украине затраты на питание составляют около 60%, что свидетельствует о низком жизненном уровне населения.

Минимальный гарантированный доход рассчитывается двумя методами:

- при помощи минимальной потребительской корзины, набора товаров, ориентированного на воспроизводство минимального уровня жизни человека, или
- как процент от законодательно установленной заработной платы.

Чрезвычайно важными являются **социальные индикаторы**, которые отображают состояние производственной среды, качество условий труда, но в Украине они пока еще рассматриваются как предельно допустимые нормы концентрации вредных веществ, вредных условий труда. В ближайшее время для Украины важнейшими нормативами останутся минимальные размеры заработной платы и пенсии.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

1. Сущность социального партнерства

В условиях перехода к рыночной экономике социально-трудовые отношения приобретают все большую актуальность. Как известно, в зависимости от методов и способов разрешения трудовых противоречий основными типами социально-трудовых отношений является патернализм и социальное партнерство. *Патернализм* характеризуется жестким государственным контролем социально-трудовых процессов. *Социальное партнерство* предусматривает социальный диалог, поиск компромисса в удовлетворении хозяйственно-трудовых отношений всех сторон социально трудовых отношений.

Социальное партнерство - совокупность социально-экономических отношений между представителями работников, работодателей и государства, направленное на сотрудничество, поиск компромиссов, подготовку предложений относительно принятия ими согласованных решений по вопросам социально-трудовых отношений, что выражает принцип социальной политики государства.

К идее социального согласия человечество шло на протяжении почти всей своей истории. Все проблемы общественных отношений решались двумя способами: конфликтологическим - борьбой за власть, и консенсусным - поиском компромиссов. Причем следует отметить, что на первых этапах развития человеческого общества преобладал конфликтологический способ решения проблем. Постепенно человечество пришло к консенсусу. История свидетельствует, что любой конфликт заканчивался переговорами, которые вели к примирению сторон и заключению определенного договора.

Основой социального партнерства является соглашение, общественный договор сторон относительно выполнения определенных условий сосуществования на основе согласования их интересов.

Одним из важных последствий добровольного соглашения есть государство.

Впоследствии появляется социальный договор, который рассматривался как согласование интересов разных социальных групп в важнейших сферах общества: производстве, обмене, делении и потреблении материальных и духовных благ.

Основными сторонами социального партнерства в современном обществе выступают:

государство, наемные работники в лице профсоюзов, и работодатели, или владельцы.

Каждая из сторон социально-трудовых отношений выполняет определенные функции в социальном партнерстве:

Государство

- выступает гарантом гражданских прав;
- внедряет социальную политику;
- организует и координирует социально-трудовые отношения;
- выступает владельцем (работодателем);
- разрабатывает правовые и нормативные документы, которые регламентируют социально-трудовые отношения;
- является независимым регулятором системы социально-трудовых отношений;
- выступает одной из сторон на переговорах, консультациях с целью разработки и внедрения в жизнь экономической и социальной политики в стране.

Профсоюзы выполняют функции:

- сохранение и повышение заработной платы;
- защита условий труда (техника безопасности и охрана труда);
- обеспечение производительной занятости;
- представительство при проведении коллективных переговоров.

Работодатели в лице их представительских органов защищают хозяйственно-трудовые интересы владельцев, в частности:

- защищают рыночные отношения;
- осуществляют представительство во время проведения консультаций и переговоров;
- осуществляют сервисное обслуживание в предоставлении предпринимателям консультационных услуг.

2. Наемные работники и их объединения как субъекты социального партнерства

Субъект социально трудовых отношений - это юридическое или физическое лицо, которое владеет первичными носителями прав в социально-трудовых отношениях. Субъектами социально трудовых отношений выступают наемные работники, объединения наемных работников или их органы, работодатели, объединения работодателей или их органы, органы законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления.

Выделяют четыре группы субъектов социально-трудовых отношений.

Первая группа - первичные носители прав и интересов (наемные работники, работодатели, государство).

Вторая группа - представительские организации и их органы (объединения работодателей, объединения наемных работников, органы власти и управления).

Третья группа - органы социального диалога (Национальный совет социального партнерства, органы в отраслях, регионах, на предприятиях).

Четвертая группа - органы, которые устраняют последствия возможных конфликтов, предупреждают обострение социально-трудовых отношений (примирительные, посреднические структуры, независимые эксперты, арбитры и другие информационные консультатив-

ные формирования).

Одним из основных и наиболее массовых субъектов социально трудовых отношений, как уже отмечалось, являются наемные работники и их представительские органы (до 90% экономически активного населения имеет статус наемного персонала). Наемные работники являются наиболее незащищенной стороной социально-трудовых отношений по сравнению с работодателями.

Наемный работник - это физическое лицо (гражданин), которое находится в трудовых отношениях с работодателем на основании заключенного трудового договора (контракта) и непосредственно выполняет трудовую функцию в соответствии с существующими регламентами.

Если обратиться к истории, то можно отметить, что путь формирования профсоюзных организаций был тяжелым и длительным. Одним из первых законодательных актов, который узаконил объединение наемных работников для защиты их интересов, был Закон о профсоюзах, принятый в Англии в 1871 г. Данный закон запретил судебное преследование профсоюзов, ввел их добровольную государственную регистрацию.

В 1891 г. в обращении к духовенству и верующим Папа Римский Лев XII предложил работодателям и рабочим объединить усилия для достижения партнерства и согласия в обществе, это и стало началом социальной доктрины католической церкви.

Что касается Украины, то в советские времена существовали отдельные элементарные формы социального партнерства наряду с государственно-партийным патернализмом, чем обеспечивалось при помощи механизма уравниловки решение многих социально-трудовых проблем.

В 1918 г. в Киеве был образован Всеукраинский совет профсоюзов (Уценторпроф). В основу деятельности профсоюзов была положена европейская социальная модель органов защиты интересов работающих, основным принцип которой был производственным (одно предприятие - один профсоюз). 6 октября в 1990 г. на 1-ом съезде профсоюзов на базе Укрпрофсоюза была образована Федерация независимых профсоюзов Украины (ФНПУ). Главной чертой этого объединения было провозглашение независимости от государственных органов, ВЦСПС. В 1992 г. на 2-ом внеочередном съезде ФНПУ было переименовано на Федерацию профсоюзов Украины (ФПУ), принят устав и программа ее деятельности, принципы развития профсоюзного движения. В мае в 1991 г. образовано Всеукраинское объединение забастовочных комитетов (ВОЗК), которое потом изменило название на Всеукраинское объединение солидарности тружеников (ВОСТ). Из-за его раскола в 1995 г. образовалось еще Всеукраинское профсоюзное свободное профобъединение солидарности тружеников (ВП ВОСТ).

В настоящее время в Украине структура субъектов социально-трудовых отношений, которые представляют интересы наемных работников, являются такими.

На уровне предприятия субъектом выступает сам работник, как носитель первичного права в отношениях с работодателем. Вторым субъектом является организация наемных работников - местная организация профсоюза в лице профсоюзного комитета. Кроме профсоюзов, интересы наемных работников могут представлять советы трудовых коллективов, отдельные работники, которым делегирована часть полномочий коллектива.

На территориальном уровне субъектом социально-трудовых отношений, которые представляют интересы наемных работников, являются их организации и объединения - профсоюзы. На районном, городском уровне представительство наемных работников осуществляется многочисленными организациями профсоюзов.

На отраслевом уровне наемные работники имеют свои представительские органы (отраслевые профсоюзы).

На национальном уровне интересы наемных работников представляет несколько десятков профсоюзных объединений, отраслевых и профессиональных профсоюзов.

В Украине основными нормативными актами, которые регламентируют деятельность профсоюзов, являются: Конституция Украины; Закон Украины «О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)»; Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Кодекс законов о труде; законы Украины «О коллективных договорах и соглашениях», «Об оплате труда», «Об охране труда», «О занятости населения» и др.

В последнее время произошли изменения в профсоюзном движении:

- признание профсоюзов как организации для защиты наемных работников;
- разгосударствление профсоюзов;
- новое политическое самоопределение профсоюзов в обществе, которое выражается в нейтральности профсоюзов относительно партий и движений и сотрудничают с партиями лишь по конкретным вопросам социально-экономической защиты интересов человека;
- изменение централистской структуры профсоюзов Украины на федеральную;
- определение конфедеративности и плюрализма профсоюзного движения;
- отделение от несвойственных функций и методов работы профсоюзов, которые были присущи профсоюзам в советское время;
- применение принципов социального партнерства, средств коллективных договоров, соглашений, а в случае необходимости - забастовок во взаимоотношениях с работодателями.

Следует отметить, что на современном этапе отношения населения Украины к профсоюзам неоднозначное, это показал опрос население Украины, проведенный Государственным комитетом статистики в 2001 г. В настоящее время в профсоюзах находится, по разным оценкам, 14-20 млн. чел. 43% опрошенных отметило, что они принадлежат к организациям, которые представляют интересы работников на производстве. Значительно ниже является уровень принадлежности к ним молодых работников (18-29 лет) и тех, кому свыше 55 лет. В целом отношение к профсоюзам позитивно (40% опрошенных). Причем уровень доверия к профсоюзным организациям выше среди лиц возрастом 50-54 года. Молодежь в возрасте 18-29 годов доверяет этим организациям меньше. В целом, позитивное отношение к профсоюзам доминирует над негативным. Наиболее весомую роль, по мнению опрошенных, играют профсоюзные организации на предприятиях (37% опрошенных), далее профсоюзы отраслевого уровня (10%) и территориальные профсоюзы (2%). Уровень доверия к традиционным профсоюзам немного выше, чем к новым.

3. Работодатели и их объединения как субъекты социального партнерства

По закону Украины «Об организациях работодателей» **работодатель** - это владелец предприятия, учреждения, организации независимо от формы собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности или уполномоченный им орган или физическое лицо, которое в соответствии с законодательством использует наемный труд.

Работодатель играет особую роль в системе социально-трудовых отношений, поскольку создает рабочие места, определяет объемы и структуру спроса на рабочую силу, вовлекает её в общественное производство через механизм рынка труда, заключает с наемными работниками индивидуальные трудовые договоры, ведет переговоры с представительскими органами наемных работников и т.д.

Во второй половине XX ст. положение работодателей испытало следующие изменения:

- предприниматели становятся все более влиятельным фактором формирования внешней и внутренней политики государства;
- власть предпринимателей над трудовыми ресурсами постоянно ограничивается, уменьшаются их возможности формировать условия трудовых договоров;
- расширение самостоятельности первичных подразделов, отход от жесткой регламентации форм и методов организации производства, переход к коллективной организации труда, выявления инициативы наемных работников.

Для защиты хозяйственно-трудовых интересов работодатели создают свои организации и объединения.

В 1998 г. по решению Учредительного съезда объединений работодателей была создана *Конфедерация работодателей Украины*. Основными ее заданиями является:

- содействие развитию и активное участие в осуществлении социального партнерства;
- координация действий членов Конфедерации в усилении их влияния на проведение политики занятости, заработной платы, социального страхования, охраны труда и т.д.;
- содействие развитию отечественного производства;
- предоставление организационно методической помощи членам Конфедерации и содействие работе объединений работодателей.

Правовые принципы создания и деятельности организаций работодателей и их объединений регламентируются Законом Украины «Про организации работодателей», принятым в мае в 2001 г.

4. Механизм функционирования социального партнерства в Украине

Развитие социального партнерства невозможно без институционализации его сторон. Под **институционализацией** обычно понимают комплекс учреждений, в которых избранные члены групп получают право на выполнение действий, направленных на удовлетворение индивидуальных и групповых потребностей, для регулирования поведения членов групп.

Основными *предпосылками* институционализации явились:

- возникновение определенных общественных потребностей в новых типах социальной деятельности;
- развитие необходимых организационных структур и социальных норм;
- интернационализация индивидами новых социальных норм и ценностей, формирование на их основе системы потребностей личности, ценностных ориентаций и ожиданий.

Завершением процесса институционализации является интеграция нового вида социальной деятельности в существующую структуру производственно-экономических отношений.

Органы социального партнерства в Украине.

1 – Украинский координационный комитет содействия занятости населения, созданный по закону Украины «О занятости населения» – постоянно действующий трехсторонний орган, образованный на общественных началах с целью подготовки и принятия согласованных решений относительно осуществления политики занятости в стране. Главной целью этого комитета является:

- его участие в разработке и совершенствовании правовой и нормативной базы деятельности рынка труда,

- в разработке и реализации государственных и региональных программ занятости и источников их финансирования,
- координации усилий хозяйственных, профсоюзных организаций и государства относительно поиска способов предотвращения безработицы, регулировании межтерриториального, межотраслевого деления трудовых ресурсов и т.д.

2 –Национальный совет социального партнерства, созданный Указом Президента Украины в 1993 г.- постоянный трехсторонний орган, который действует на государственном, отраслевом и территориальном уровнях, рассматривает проекты законов, постановлений Кабинета Министров Украины по вопросам социально-трудовых отношений, вносит предложения относительно ратификации Украиной конвенций МОТ. В состав входят на паритетных принципах по 22 представители от правительства, объединений работодателей и профсоюзов Украины.

Главной целью НССП является разработка принципов формирования основ нового менталитета и поведения социальных партнеров на всех уровнях от национального к производственному, путем: социального диалога, консультаций, переговоров, предотвращения социально-трудовых конфликтов.

3 – региональные советы социального партнерства. Основными их функциями являются отслеживания социально-экономической ситуации в регионе, предотвращение возникновения конфликтов, содействие сбалансированности интересов и возможностей всех сторон социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство рассматривается как механизм, который способствует управлению определенными институциями социальной сферы при помощи активного представительства в них социальных партнеров. Одной из главных институций является система социального страхования и все её подсистемы. Выделяют пять подсистем системы социального страхования:

- страхование по временной неработоспособности, а так же расходы, связанные с рождением и захоронением;
- пенсионное страхование;
- медицинское страхование;
- страхование на случай безработицы;
- страхование от несчастного случая.

Приоритетными направлениями в управлении системой социального страхования на современном этапе развития обществ является:

- обусловленность социальной политики страны потребностями социальной защиты;
- баланс в общенациональной политике между государственной системой социального страхования и индивидуальными и частными его формами;
- обеспечение механизма принятия и внедрения на практике соответствующих законов социальной политики;
- формирование институциональных механизмов для осуществления программы социального страхования;
- обеспечение непосредственного участия социальных партнеров в управлении социальным страхованием;
- создание механизма финансового контроля за распределением средств и обеспечением ответственности за их целевое использование;

- сбор и учет страховых взносов;
- минимизация административных расходов в обеспечении высокого уровня предоставления услуг;
- знание плательщиками и получателями своих прав;
- автономность финансовой системы и т.д.

Субъектами управления системой социального страхования выступают:

- правительство, учреждения социального страхования (государственные и частные);
- социальные партнеры (работодатели и наемные работники, организации, которые представляют их интересы).

5. Международный опыт социального партнерства МОТ

Противостояние между трудом и капиталом в XX ст. постепенно превращалось в социальное партнерство. Становление социального партнерства сопровождалось возникновением соответствующих институций. Первой наибольшей крупной организацией, которая обеспечивала систему гарантий прав наемных работников в сфере социально-трудовых отношений, стала Международная организация труда (МОТ), созданная в 1919 г. Этой организацией были сформулированы общие права человека, в частности:

- право на труд и занятость;
- право на заработную плату;
- право на безопасные условия труда;
- право на социальное обеспечение.

МОТ подчинена ООН, выступает как специализированное агентство ООН по решению проблем, которые касаются трудовых отношений.

Главная функция МОТ - нормотворческая деятельность в сфере трудовых отношений. За историю ее существования разработано и принято 181 конвенция и 188 рекомендаций, которые составляют «Международный кодекс труда».

Следует отметить, что некоторые документы ООН также касаются вопросов трудовых отношений. Например: Генеральной Ассамблеей ООН (10.12.1998 г.) принята Общая декларация прав человека.

Поскольку Украина взяла курс на интеграцию в Европейский Союз, интересно было бы рассмотреть принципы социального партнерства этого объединения. В Европейском Союзе социальное партнерство основывается на двух основных организациях:

1. *Комиссия по экономическим и социальным вопросам*, которая функционирует в Евросоюзе в форме трехстороннего парламента и сопровождает законодательную деятельность Комиссии ЕС; решения этой комиссии не являются обязательными для Комиссии ЕС и имеют рекомендательный характер. В состав входят 222 представителя стран - членов ЕС;

2. *Европейский социальный диалог*, который существует как консультативный орган.

Основные модели социального партнерства

Первая модель характеризуется высоким уровнем централизации договорного процесса. Применяется в Северной Европе - Бельгии, Дании, Нидерландах, Норвегии, Финляндии, Швеции, Австрии. В этих странах был воплощен международно-правовой принцип «Трипартизма МОТ», благодаря которому все решения относительно социально-трудовых отношений принимаются при активной роли властных структур и при участии всех социаль-

ных партнеров. Стратегический треугольник социального партнерства находится на наивысшем организационном уровне. Издаваемые здесь указы, становятся основой для отраслей и предприятий. Объединение работников в профессиональные союзы в Скандинавских странах достигает 90%.

Вторая модель наиболее типична для стран Центральной Европы - Италии, Германии, Франции, Швейцарии, а также для Англии и Ирландии. В этих странах не создаются (на национальном уровне) постоянно действующие органы социального партнерства. Правительство стран периодически проводит консультации с национальными объединениями профсоюзов и работодателей. Общие решения на этом уровне почти не принимаются, иногда заключаются общенациональные соглашения по отдельным вопросам социальной политики. Главный треугольник переговоров проходит преимущественно на региональном и отраслевом уровнях. Членство в профсоюзах в этих странах несколько меньше, чем в странах первой модели, и колеблется от 30 до 60%.

Третья модель является характерной для стран, в которых процесс переговоров происходит на уровне предприятий и учреждений: Франции, Испании, Португалии, Греции, а также США и Японии. Это значит, что организация владельцев (работодателей) не вмешивается в социально-трудовые отношения. В этих странах наблюдается тенденция, направленная на снижение роли профсоюзного движения, стремления отстранить профсоюзы от влияния на процесс активной социальной политики.

Например, в некоторых странах (особенно в Италии и Франции) считается, что в постиндустриальном обществе отмирает защитная функция профсоюзов. В практику трудовых отношений широко воплощается система индивидуальных трудовых контрактов, в случае нарушения которых наемный работник может сам обратиться в суд и защитить себя. Количество работников, объединенных в профсоюзы, составляет в этих странах около 30%.

РЫНОК ТРУДА И ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЕ

1. Сущность рынка труда

Рынок труда – наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условий его функционирования, но и отражаются практически все социально-экономические изменения в обществе.

Рынок труда – это:

- система отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с куплей и продажей;
- это также экономический простор – сфера трудоустройства, где взаимодействуют покупатели и продавцы труда;
- и это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками и регулирующий его спрос и потребление.

Прежде чем рассматривать сущность и структуру рынка, необходимо выяснить, что продается и покупается на рынке труда: «рабочая сила» или «труд».

Рабочая сила - это совокупность физических и умственных способностей человека, которые используются им во время производства любой потребительской стоимости.

Рабочая сила выступает в роли товара при таких условиях:

- 1) человек независим и может свободно распоряжаться своей рабочей силой;
- 2) владелец рабочей силы обособлен от средств производства и не имеет средств для существования.

Труд - целеустремленная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивида и общества в целом.

Категории «труд» и «рабочая сила» не тождественны. Но на основании того, что на рынке труда покупается лишь способность человека к труду (рабочая сила), рабочий «авансирует» ее работодателю при условии оплаты ее через определенный период, а расчет происходит за выполненную конкретную работу определенного качества (труд), понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы» можно использовать параллельно.

Рынок труда формируется как органическое звено рыночной системы. **Рыночная система** - это система рынков, среди которых выделяют рынок средств производства, рынок предметов потребления, рынок финансов, рынок услуг, рынок технологий, рынок информации и тому подобное.

Указанные типы рынков не являются одинаковыми за значимостью. Существует *мысль*, что во главе рыночной системы стоит рынок капиталов, поскольку является денежным эквивалентом всех ресурсов и определяет конъюнктуру всех товарных рынков.

В соответствии с *другой мыслью*, разные типы рынков, которые входят в рыночную систему, следует ранжировать в таком порядке:

1. Рынок труда;
2. Рынок средств производства;
3. Рынок предметов потребления;
4. Финансовый рынок;
5. Рынок услуг;
6. Рынок технологий, и др.

Такой порядок обусловлен тем, что рынок начинается с приобретения рабочей силы и средств производства. Без сочетания этих элементов при помощи капитала не может функционировать производство. Рынок труда является одним из важнейших звеньев рыночной системы.

Условия возникновения свободного рынка - такие, как и условия возникновения товарного производства в целом, это:

- общественное разделение труда, благодаря которому осуществляется специализация производителей на производстве тех или других конкретных товаров;
- экономическое обособление производителей на основе частной собственности на средства производства, которое в основном обеспечивает эквивалентность товарного обмена;
- самостоятельность товаропроизводителя и свобода предпринимательства;
- наличие спроса на производимый товар со стороны покупателей.

Аналогичными являются **условия возникновения рынка труда**:

Первое условие - юридическая свобода и способность владельца рабочей силы по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду.

Второе условие возникновения рынка труда - отсутствие у работника средств производства как источника получения всех необходимых для жизни средств существования. В современных условиях речь идет не об абсолютном отсутствии любых средств или условий

существования, а об их недостаточном количестве. Необходимость продажи своей рабочей силы возникает тогда, когда доход с других источников является недостаточным для получения всех необходимых для жизни средств.

Третьим условием является появление на рынке труда покупателя-предпринимателя, который экономически вынужден выйти на рынок труда, чтобы купить предложенную для продажи способность к труду необходимых ему работников.

Условия эффективного функционирования рынка труда

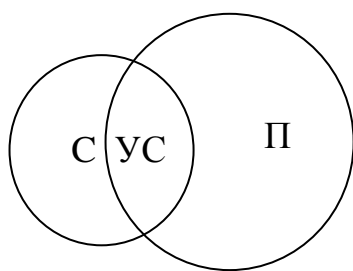
Основные условия:

- Полная самостоятельность и независимость продавца и покупателя рабочей силы в сочетании с их экономической ответственностью.
- Отношения на рынке труда - это отношения договоров и соглашений между равноправными партнерами.
- Активная конкуренция между владельцами рабочей силы за право занять лучшее рабочее место и работодателей за привлечение более квалифицированной рабочей силы.
- Баланс между рабочими местами, совокупным предложением рабочей силы и денежной массой заработной платы.
- Объединение наемных работников и работодателей в союзы для защиты своих интересов.

Кроме того, можно выделить еще два условия эффективного функционирования рынка труда:

- стремление продавца продать свой товар «подороже», а покупателя - купить «подешевле»;
- единство рынка рабочей силы с рынком товаров и услуг, рынком капиталов и другими типами рынков.

2. Состав и структура рынка труда



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

УС – удовлетворенный спрос на труд

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

$$ТР = СР - УС,$$

где СР – совокупный рынок труда; ТР – текущий рынок труда.

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из отдельных элементов:

открытый рынок труда – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

скрытый рынок труда – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Исходя из определения и характеристики рынка труда можно установить основные его **элементы**: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда; конъюнктуру рынка; службы занятости населения; инфраструктуру рынка труда; систему социальной защиты и др.

Основными **субъектами рынка** труда являются работодатели и наемные работники.

Работодатель – наниматель, который может быть представлен разными «фигурами» в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Им могут быть: государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т.п.

Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда социально приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и др.).

Система отношений на рынке труда складывается из трех основных компонентов:

- отношения между наемными работниками и работодателями;
- отношения между субъектами рынка труда и представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости);
- отношения между субъектами рынка труда и государством.

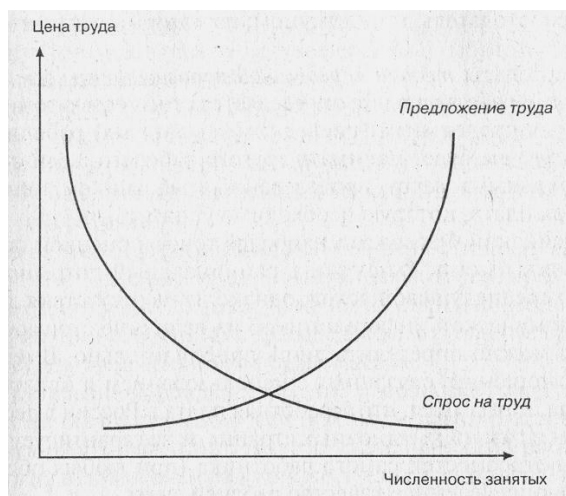
Рынок труда выполняет ряд **функций**:

- организация встречи работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- решение вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

Конъюнктура рынка – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуры рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень дохода населения, в том числе душевного); развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и некоторые другие факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех типов:

- **трудодефицитный**, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;



- трудоизбыточный, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;
- равновесный, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Конкуренция представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. Она – неотъемлемая составляющая механизма любого рынка. Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием большого ко-

личества покупателей (фирм), которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию; ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура. *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.

3. Механизм действия рынка труда

Механизм действия рынка труда основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму.

Спрос и предложение формируются под влиянием конкретной социально-экономической и политической ситуации, движения цены рабочей силы (оплаты труда), уровня реальных доходов населения и прожиточного минимума каждого члена семьи.

Влияние цены рабочей силы на состояние спроса и предложения.

Спрос на труд со стороны работодателей и соответственно занятость растут по мере снижения реальной заработной платы (цены труда), а предложение труда возрастает по мере роста реальной заработной платы.

Если в точке пересечения кривых спрос и предложение труда совпадают, то на рынке труда возникает ситуация равновесия.

При цене труда выше равновесной наблюдается безработица; если цена труда ниже равновесной, то существует дефицит рабочей силы.

Эта схема составляет основу дискуссий между работодателями и профсоюзами по поводу повышения заработной платы. Работодатели утверждают, что любое повышение реальной заработной платы ведет к безработице, а профсоюзы добиваются повышения заработной платы и прожиточного минимума работников. Таким образом, цена рабочей силы (зарплата) является важнейшим фактором движения рынка труда.

Существуют различные **концептуальные подходы к оценке стоимости рабочей силы и труда**.

Марксистская концепция определяет стоимость рабочей силы стоимостью жизненных средств, необходимых для ее нормального воспроизводства, т.е. стоимостью средств для жизни работника и его семьи. Согласно этой теории заработная плата определяется величиной суммарного дохода, остающегося после оплаты всех других факторов производства – ренты, процента и прибыли.

Сторонники *теории «сделки»* полагают, что уровень заработной платы устанавливается где-то между максимумом, который будет платить работодатель, и минимумом, на который согласится работник.

Приверженцы *теории «предельной производительности»* утверждают, что заработная плата определяется стоимостью товаров, произведенных предельным (последним из занятых) рабочим, и что работодатель не будет нанимать другого рабочего, если стоимость дополнительных товаров, произведенных работником, меньше, чем заработная плата, которую необходимо уплатить.

4. Сегменты рынка труда

Сегментация рынка труда - это деление, разбивка рынка рабочей силы на отдельные группы по определенным критериям, в зависимости от поставленной цели изучения, анализа или управления.

Рынок труда сегментируется:

- по территориальному (географическому) принципу:
 - внутренний - местный, региональный, национальный;
 - внешний - транснациональный и мировой.
- по профессионально-квалификационному принципу:
 - рабочих кадров (работники преимущественно физического труда), например, рынок станочников, в частности токарей, шлифовщиков;
 - специалистов и руководителей (работников преимущественно нефизического труда).
- по звеньям общественного производства:
 - внутрифирменный, то есть рынок труда предприятия, фирмы, учреждения, организации;
 - отраслевой;
 - национальный. Этот тип рынка труда совпадает с одноименным типом рынка по территориальному признаку.
- по количественным соотношениям покупателей и продавцов товара «рабочая сила»:
 - монополия,
 - монопсония – множество претендентов на рабочие места и один работодатель (административно-командная система, когда всем работникам противостоял, собственно, один покупатель - государство, которое было единственным владельцем средств производства. В рамках государственных предприятий государство диктовало условия найма);
 - олигополия – ограниченному количеству работодателей противостоит большое

- количество претендентов на рабочие места,
- полиполия.
- по условиям конкуренции:
 - неограниченной конкуренции (полной конкуренции, свободный рынок);
 - ограниченной конкуренции (неполной конкуренции).

Каждому из типов рынков присущий свой механизм ценообразования в зависимости от соотношения спроса и предложения.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

1. Социально-экономическая сущность, характер и виды занятости населения

Под **трудовой занятостью** населения понимается физическая и умственная деятельность граждан трудоспособного возраста, а также старше и/или младше данного возраста, осуществляемая на благо общества и приносящая трудовой доход в виде заработной платы или в другой форме, предусмотренной действующим законодательством.

Закон Украины «О занятости населения»: **занятость** – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, приносящая им доход в денежной или иной форме в виде заработной платы, содержания, дополнительных пособий и выплаты натурой.

Закон Украины «Об оплате труда»: заработная плата может быть выплачена в форме денежных знаков, имеющих законное хождение на территории Украины, банковских чеков, частичной выплаты натурой.

Экономический характер занятости проявляется в том, что труд является первоначальным источником собственности. Он, как правило, обменивается либо на заработную плату, либо на товар. Благодаря трудовой деятельности личная собственность на рабочую силу (способность к труду) может приносить доход (приобретать имущественную форму), позволяющий удовлетворять личные и общественные потребности. *Занятость, выражая совокупность взаимосвязей по участию людей в общественно полезном труде*, всегда несет на себе отпечаток отношений, непосредственно определяемых конкретной формой собственности.

Категория «занятость» по своей сути социальна, так как представляет собой важнейшую для человека функцию, связанную с удовлетворением духовных потребностей человека, например, с желанием самовыражения, стремлением к творчеству, к приобретению и приумножению знаний в какой-либо сфере деятельности, т.е. возможностью реализации себя как личности.

Под занятостью как экономической категорией понимают совокупность социально-экономических отношений в обществе, которые обеспечивают возможности приложения труда в разных сферах хозяйственной деятельности и выполняют функции, связанные с воспроизводством рабочей силы на всех уровнях организации общественного труда и производства.

Под **формами занятости** населения экономисты подразумевают организационно-правовые способы, условия трудоустройства, а под **видами занятости** – распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям национального производства.

Формы занятости:

постоянная – занятость у одного конкретного работодателя с режимом полного рабочего времени и нагрузки в течение определенного периода (как правило, более одного года);

временная – добровольная трудовая деятельность с установленным сроком трудового контракта (срок колеблется от одного года до нескольких месяцев), который может неоднократно продлеваться (например, сезонная работа, замещение лиц в связи с продолжительным отпуском или болезнью, неожиданный рост объемов работ в строительстве или любой другой отрасли, а также служба в Вооруженных Силах, учеба в различных учебных заведениях);

частичная или на условиях неполного рабочего времени – выполняемая у конкретного работодателя работа в течение времени, меньше нормативно установленного в данном производстве (на данном предприятии), и оплачиваемая пропорционально отработанному времени или количеству выпущенной продукции (оказанных услуг), а также позволяющая делить рабочее время и рабочее место между работниками;

совместительство – форма привлечения трудящихся к выполнению трудовой деятельности в свободное от основной постоянной работы время (сверх рабочего времени, установленного по месту постоянной работы);

индивидуальный труд (индивидуальная трудовая деятельность) – работа в одиночку своими средствами производства, по сути, означающая, что человеку (частнику) не выгодно объединение своих усилий с другими;

надомный труд – форма занятости для людей, которые по различным обстоятельствам (например, воспитание малолетних детей, уход за больными или престарелыми членами семьи, плохое состояние здоровья) не могут трудиться на рабочем месте вне дома даже на условиях неполного рабочего времени;

принудительная – занятость в форме: срочной службы в Вооруженных Силах; наказания по приговору суда в исправительно-трудовых учреждениях или лечения в лечебно-трудовых профилакториях; условного лишения свободы с обязательным привлечением к трудовой деятельности на благо общества;

социально-полезная – занятость, определяемая числом экономически активного и экономически неактивного населения трудоспособного возраста (занятые в национальном производстве, служащие в рядах Вооруженных Сил, в органах внутренних дел, обучающиеся с отрывом от производства (очно), занимающиеся ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными и престарелыми членами семьи).

По данным МОТ, такими формами занятости, как частичная занятость, неполный рабочий день, временная работа, охвачено 29 % рабочей силы во Франции, 31 % в Бельгии, 34 % в Италии и Великобритании, 43 % в Дании.

Различают категории:

Полная занятость – в рыночной экономике означает достаточность рабочих мест для всех добровольно желающих работать.

Эффективной может считаться занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, повышение образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

Стремление к самой полной и эффективной занятости всего экономически активного населения страны - цель развития любой экономической системы.

2. Методы и механизм регулирования уровня занятости

Незначительная способность рынка труда к саморегулированию, сохранение до крайности напряженной ситуации на отечественном рынке труда требуют совершенствования

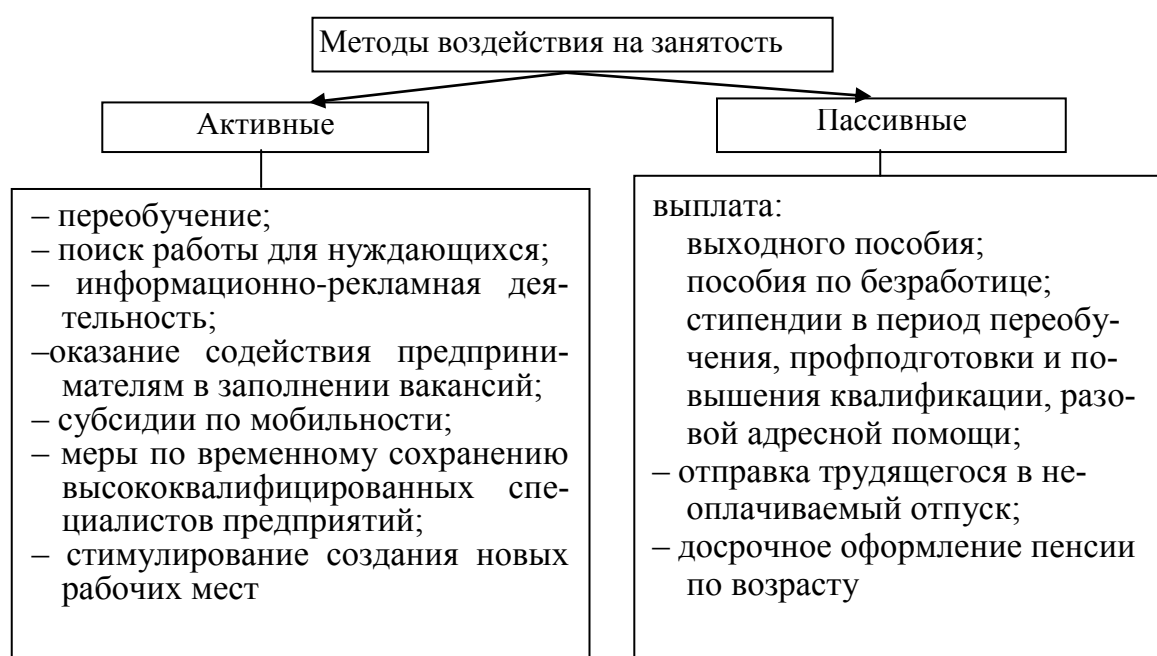
ныне применяемых активных и пассивных методов государственного регулирования трудовой занятости экономически активного населения.

При этом под *регулированием занятости* трудовых ресурсов следует понимать процесс целенаправленного и действенного приведения сферы занятости в такую систему, которая позволит с помощью социально-экономических, организационно-правовых и других хозяйственных мер обеспечить ее эффективное функционирование.

Поскольку в системе регуляторов рыночной экономики присутствуют как *рыночные регуляторы* (например, конкуренция предприятий, свободные цены, мотивация к труду, издержки, прибыль), которые действуют независимо от желаний государства, предприятий, людей, так и

нерыночные, которые разрабатываются органами управления (государственными или конкретного предприятия) и обязательны при использовании в хозяйственной деятельности,

то на рынке труда всегда действуют *рыночные и нерыночные методы регулирования занятости*.



Методы государственного регулирования занятости

Прямые:

- Система правовых законов, норм, правил, законодательных актов и документов, регулирующих условия найма, увольнения рабочей силы, порядок высвобождения, трудоустройства и т.п.
- Функционирование сети центров занятости, регулирующих движение трудовых ресурсов и организующих подготовку, переподготовку и повышение квалификации высвобожденных, незанятых и безработных граждан
- Система государственного контроля за соблюдением принятых и действующих правовых, экономических и организационных условий в области занятости населения
- Финансово-кредитные меры (источники формирования Государственного фонда содействия занятости населения и порядок использования)
- Меры инвестиционной политики (направление капитальных вложений на реорганизацию и реконструкцию действующих предприятий, на создание новых предприятий (рабочих мест))

- Меры налоговой политики (экономическое воздействие на работодателей)

Косвенные:

- Финансовая политика (ассигнования и субсидии)
- Фискальная политика (изменение налоговых ставок)
- Монетарная политика (регулирование денежного обращения)

Механизм регулирования занятости трудоспособного населения в настоящее время включает:

- систему правовых законов, норм, правил, законодательных актов и документов;
- финансово-кредитные меры (источники формирования Государственного фонда содействия занятости населения и порядок их использования), направленные на реализацию принятых программ занятости и поддержку временно не работающих граждан;
- меры инвестиционной и налоговой политики, предусматривающие экономическое воздействие на работодателей, а также на количественный и качественный состав рабочей силы;
- государственную систему трудоустройства с развитой сетью центров занятости, регулирующих движение трудовых ресурсов в регионе и организующих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров;
- систему государственного контроля за соблюдением принятых и действующих правовых, экономических и организационных условий в области занятости населения.

Действенным инструментом проведения государственной (нерыночной) политики обеспечения занятости трудовых ресурсов являются:

государственная и региональные программы занятости населения,
целевая государственная программа занятости молодежи,

Национальная программа общественных работ, а также другие комплексные программы национального и регионального уровней.

В Украине разработка программ занятости предусматривается Законом «О занятости населения», который определяет цели и задачи, закладываемые в основу программ.

Законом Украины «О занятости населения» предусмотрены

Государственные гарантии занятости населения в Украине

- а) добровольность труда и выбора вида деятельности;
- б) защита от необоснованного отказа в приеме на работу и незаконного увольнения с работы;
- в) бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с профессиональной подготовкой, образованием, личными и общественными потребностями;
- г) выплата выходного пособия и сохранение среднего заработка на период трудоустройства работникам, которые потеряли постоянное место работы;
- г) бесплатная учеба безработных новым профессиям, переподготовка в учебных заведениях;
- д) выплаты безработным помощи по безработице в установленном порядке.

Кроме того, Законом Украины «О занятости населения» предусмотрены дополнительные гарантии относительно трудоустройства работоспособным гражданам, которые нуждаются в социальной защите, в частности:

- а) женщинам, которые имеют детей в возрасте до 6 лет;

- б) одиноким матерям с детьми до 14 лет;
- в) молодежи, которая закончила обучение;
- г) лицам предпенсионного возраста;
- г) лицам, освобожденным после отбывания наказания.

Для их трудоустройства местные органы администрации бронируют на предприятиях всех форм собственности с численностью свыше 20 чел. около 5% рабочих мест за профессиями рабочих, в частности с гибкими формами занятости.

В случае отказа в трудоустройстве их на работу в этих пределах государственная служба занятости стягивает штраф за каждый такой отказ в размере 50 необлагаемых минимумов доходов граждан.

Льготы и компенсации высвобожденным работникам

- 1) Работнику, уволенному с предприятия, сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не больше как на 3 месяца с учетом выплаты выходного пособия;
- 2) Выплата месячного выходного пособия и среднего заработка, который сохраняется, проводится за предыдущим местом работы;
- 3) Сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе не превышал трех месяцев.

Особенные гарантии предоставляются работникам, которые потеряли работу через изменения в организации производства и труда

- а) предоставление статуса безработного, если на протяжении семи дней ему не было предложено приемлемой работы;
- б) право на получение помощи в размере:
 - 100% средней заработной платы за последним местом работы на протяжении 60 календарных дней;
 - 75% средней заработной платы за последним местом работы на протяжении 90 календарных дней;
 - 50% средней заработной платы за последним местом работы на протяжении следующих 210 календарных дней, но не больше средней заработной платы в народном хозяйстве соответствующей области за прошлый месяц и не ниже минимальной заработной платы;
- в) сохранение на новом месте работы, на весь период профессионального переобучения с отрывом от производства, средней заработной платы за предыдущим местом работы;
- г) право на досрочный выход на пенсию при 1,5 года.

Выходное пособие

Работнику выплачивается выходное пособие в размере не меньше среднего месячного заработка

- в случае призыва на военную службу - не меньше двухмесячного среднего заработка;
- в результате нарушения владельцем законодательства по охране труда - в размере, предусмотренном коллективным договором, но не меньше трехмесячного среднего заработка.

Условия выплаты помощи по безработице гражданам, зарегистрированным на общих основаниях.

Помощь по безработице выплачивается с восьмого дня после регистрации гражданина в государственной службе занятости по трудоустройству, но не больше 360 календарных дней

на протяжении двух лет;

- для лиц предпенсионного возраста - до 720 календарных дней;
- гражданам, которые впервые ищут работу, - не больше 180 календарных дней.

Размеры помощи по безработице гражданам, зарегистрированным на общих основаниях

а) не меньше 50% средней заработной платы за предыдущим местом работы, но не больше средней заработной платы, которая выплачивалась в народном хозяйстве соответствующей области за прошлый месяц, и не ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы, если гражданин на протяжении 12 месяцев, которые предшествовали началу безработицы, работал не меньше 26 календарных недель;

б) не ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы - во всех других случаях, в частности и гражданам, которые ищут работу впервые или после длительного (больше шести месяцев) перерыва.

Материальная помощь по безработице

1. Безработные по окончании срока выплаты помощи по безработице могут получать на протяжении 180 календарных дней материальную помощь по безработице в размере до 75% минимальной заработной платы, при условии, что среднемесячный совокупный доход на члена семьи не превышает установленного законодательством необлагаемого минимума доходов граждан.

2. Каждому из членов семьи, которые находятся на иждивении безработного, а также граждан, у которых закончился срок выплаты помощи по безработице, оказывается одноразовая денежная помощь в размере 50% установленной законодательством минимальной заработной платы.

Основные модели государственной политики занятости:

Европейская модель – сокращение числа занятых при повышении производительности труда и, как результат, росте дохода. Такая политики предусматривает дорогую систему помощи для большого числа безработных.

Скандинавская модель – обеспечение занятости практически всех трудящихся путем создания рабочих мест в государственном секторе со средними условиями оплаты труда. Такая политика рассчитана в основном на государственные средства, при дефиците которых наступает спад производства, что влечет за собой сокращения.

Американская модель ориентируется на создание рабочих мест, не требующих высокой производительности, для значительной части ЭАН. При таком подходе безработица формально уменьшается, но растет число людей с низкими доходами.

3. Два подхода к проблеме безработицы. Классификация видов безработицы

Под **безработицей** понимается сложное социально-экономическое явление, выражающееся в несоответствии между спросом на рабочую силу и ее предложением на рынке труда, в результате которого часть трудоспособного населения не имеет постоянной работы (трудового заработка), пополняя резервную армию труда.

Исходя из опыта развитых стран, можно выделить два подхода к этой проблеме. Согласно первому, *безработица необходима*, поскольку способствует поддержанию высокого уровня рентабельности производства, позволяет сдерживать темпы роста заработной платы, ограничивать интенсивность инфляционных процессов, обеспечивать высокую дисциплину и целесообразное использование имеющихся трудовых ресурсов. Широко распространено понятие «небольшой» или «естественной нормы безработицы». По убеждению группы уче-

ных и специалистов, следует сознательно поддерживать уровень безработицы на такой отметке, так как это усиливает заинтересованность работающих граждан в сохранении своего рабочего места путем добросовестного отношения к труду и создает ресурс рабочей силы для новых видов предпринимательской деятельности.

Второй подход к проблеме безработицы наиболее приемлем, поскольку определяет ее как *крайне нежелательное* в экономическом и социальном плане для любой страны *явление*. Это связано с необходимостью для государства нести непроизводительные расходы по оказанию материальной помощи безработным, с отрицательным влиянием безработицы на жизненный уровень населения, на судьбы людей, оказавшихся не у дел, приводя тем самым к психологической напряженности в обществе, а также с огромным недоиспользованием производственного потенциала страны, сокращением темпов экономического роста.

В соответствии с **законом Оукена** рост безработицы на 1%-ный пункт над естественным уровнем приводит к потере 2-2,5% потенциального ВВП.

Согласно ст.2 Закона Украины «О занятости населения», **безработными** считаются граждане трудоспособного возраста, лишившиеся трудового дохода по независящим от них причинам, обязательно зарегистрированные в государственной службе занятости и содействующие ей в поиске подходящей работы. *Статус безработного* приобретают те граждане, которые в течение семи дней после регистрации их службой занятости по месту жительства не получили подходящую работу или не были направлены на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации.

Основными **видами** безработицы считаются:

структурная – результат качественного (профессионально-квалификационного) несоответствия структуры предложения труда структуре спроса на труд,

фрикционная – в любой момент времени часть работников находится в состоянии изменения работы, бывает всегда и везде,

циклическая безработица – обусловлена количественной нехваткой рабочих мест для всех желающих.

Естественный уровень безработицы – уровень структурной и фрикционной безработицы вместе взятые, т.е. это минимальный уровень безработицы в стране, который нельзя снизить и который соответствует понятию полной занятости. Значение естественного уровня безработицы для нормально функционирующего рыночного общества (5-7%).

Условия выплаты и размер пособий по безработице установлены Законом Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы». Факты свидетельствуют, если право на получение пособия по безработице оговаривается большим количеством условий, то реальной защиты безработных не происходит и не все нуждающиеся в пособиях его получают. Например, в США получают пособие по безработице только 30 % безработных, во Франции 39, в Германии 55, в Швеции 68, а в Украине 63 % безработных.

4. Основные показатели анализа безработицы

Безработица измеряется тремя основными показателями: численностью не имеющих работы лиц, зарегистрированных в службе занятости; уровнем и продолжительностью. В абсолютном выражении безработицу рассчитывают как разность между численностью лиц, составляющих в данный момент рабочую силу (трудовые ресурсы), и числом занятых граждан.

Учет **численности безработных** (как в целом, так и по отдельным социально-демографическим группам: женщины, мужчины, молодежь, лица, проживающие в сельской местности и в городах) ведется путем фиксирования в существующей статистической отчет-

ности следующих показателей:

1. Численность лиц, имеющих статус безработного в начале периода
2. Численность поставленных на учет новых лиц
3. Численность снятых с учета (в т.ч. трудоустроенных, оформленных на досрочную пенсию и по другим причинам) безработных за конкретный период
4. Численность оставшихся на учете безработных в конце периода
5. Численность направленных службой занятости безработных на обучение, переобучение, повышение квалификации
6. Численность безработных, отказавшихся продолжать переобучение по направлению службы занятости.

Численность безработных, например, города или района:

$$T_5 = T_0 - (T_1 + T_2 + T_3 + T_4),$$

где T_0 – трудовые ресурсы города, района;

T_1 – трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятое в экономике;

T_2 – лица пожилого возраста (пенсионеры) и подростки, занятые в экономике;

T_3 – трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятое учебой с отрывом от производства;

T_4 – трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятое в домашнем и личном хозяйстве;

T_5 – трудоспособное население в трудоспособном возрасте, нуждающееся в трудоустройстве (безработные).

Уровень безработицы – основной показатель, дающий обобщенное представление о состоянии рынка труда в данный момент и об изменениях, происшедших на нем за некоторый период (месяц, квартал, полугодие, год). Определяется по состоянию на начало или конец периода, на 1 число каждого месяца года, на конкретную дату (в процентах).

Уровень безработицы представляет собой процент безработной части рабочей силы (люди, которые могут и хотят работать) в группе экономически активного населения, определяемый отношением числа лиц, имеющих на соответствующую дату статус безработного, к общей численности рабочей силы на ту же дату.

$$\text{Фактический уровень безработицы} - UB = \frac{B}{PC} \times 100\% .$$

$$\text{Прогностический уровень безработицы} - UB_{\text{прогн}} = \frac{B_{\text{прогн}}}{PC_{\text{ср-год}}} \times 100\% ,$$

где $PC_{\text{ср-год}}$ – среднегодовая численность трудовых ресурсов.

Продолжительность безработицы – динамичная величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработного на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этом периоде трудоустроены.

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i f_i}{\sum f_i}$$

где x_i – продолжительность безработицы, мес.; f_i – численность трудоустроенных безработных, чел.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

1 Сущность и основные направления организации труда на предприятии

В условиях перехода Украины к рыночным отношениям ведения хозяйства растет важность всех факторов, которые влияют на эффективность производства. Не последняя роль в повышении результативности общественного производства отводится научной организации труда.

В экономической теории под **общественной организацией труда** понимают формирование и поддержание естественных, грамотных пропорций между сферами приложения труда, а, следовательно, и между сферами общественного производства и непроизводственной сферой.

Организация деятельности производственного предприятия - комплексное совершенствование подготовки производства, производственных процессов и системы их обслуживания.

Наиболее *важным заданием* организации производства является обеспечение рационального сочетания живого труда со средствами производства на каждом участке предприятия, а также обеспечение эффективного взаимодействия производственных, управленческих и обслуживающих звеньев. Наиболее важной составляющей организации производства является организация труда.

Организация труда на предприятии должна:

- | | |
|--------------|---|
| обеспечивать | рациональное объединение и разделение труда в коллективе,
профессиональный подбор кадров,
их эффективную деятельность и
условия для реализации их творческих возможностей. |
| быть | научной,
обеспечивать непрерывное внедрение в производство достижений науки и передового производственного опыта,
наиболее эффективное использование трудовых, материальных ресурсов и производственных фондов предприятия. |

Совокупность достижений науки и техники, передового производственного опыта, на которые опирается научная организация труда в разработке мероприятий по организации труда, называют ее **основами**. Последние группируются таким образом:

Социально-экономические – определяют цели, характер, содержание труда в обществе, социально-экономическую направленность мероприятий по организации труда.

Технико-экономические – включают достижения технических наук, совокупность знаний и опыта в отрасли применения и совершенствования орудий и предметов труда, техники и технологии производства.

Психофизиологические основы – содержат выводы и рекомендации наук, которые изучают физиологию и психологию труда, изменения, которые происходят в организме человека с выполнением трудовых действий в определенных производственных условиях.

Правовые основы – основываются на законах, нормативах и правилах, которые регулируют трудовую деятельность. Основным правовым документом в сфере труда является Конституция, которая гарантирует право на труд, отдых, материальное обеспечение старости.

Нормативные основы – включают в себя требования, которые содержатся в разных

нормативных документах и материалах, которые регламентируют производственные и трудовые процессы, экономику и управление производством.

Основные направления научной организации труда заключаются в:

- разработке и внедрении рациональных форм разделения и кооперации труда;
- улучшении организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров;
- рационализации трудовых процессов, внедрении передовых способов и методов труда;
- совершенствовании организации и обслуживания рабочих мест;
- совершенствовании нормирования труда;
- внедрении эффективных форм и методов материального и морального стимулирования труда;
- улучшении условий труда;
- укреплении дисциплины труда.

Внедряя названные выше направления совершенствования организации труда, следует учитывать **особенности производственного уровня**.

В масштабе экономики страны задания НОТ:

- обеспечение наиболее полного использования трудовых ресурсов общества,
- регулирование соотношения численности занятых в отраслях материального и нематериального производства,
- рациональное разделение и перераспределение рабочей силы между отраслями и регионами страны.

На уровне предприятия задания заключаются в:

- правильности расстановки работников на производственных участках на основе рационального разделения и кооперации труда, специализации и расширения зон обслуживания;
- согласованности действий.

На конкретном рабочем месте:

- внедрение прогрессивных рабочих средств и трудовых операций,
- исправное оборудование и грамотное планирование рабочих мест,
- равномерное и бесперебойное обеспечение инструментами и материалами,
- создание надлежащих условий для работы и жизнедеятельности человека.

2. Формы разделения и кооперации труда

Необходимость организации труда обусловлена такими объективными категориями, как разделение и кооперация труда.

Разделение труда – обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда. Благодаря разделению труда повышается производительность труда, совершенствуются орудия труда.

Различают такие виды разделения труда:

- *общее* – разделение между производственной и непроизводственной сферами дея-

тельности людей, а внутри этих сфер - между промышленностью, сельским хозяйством, транспортом, связью, торговлей.

– *частичное* – деление внутри отраслей общего разделения труда. Например, промышленность разделяет на отрасли, подотрасли, объединения, отдельные предприятия. Сельское хозяйство - на растениеводство и животноводство, а внутри их - на специализированные отрасли.

– *единичное* – разделение работ отдельного предприятия: по цехам, звеньям, бригадам, отдельным работниками и их профессионально-квалификационным группам. Этот вид разделения труда - наиболее сложный и важный, поскольку конкретные трудовые процессы осуществляются в рамках единичного разделения труда.

Внутри предприятия выделяют такие виды разделения труда:

1) *функциональное* - деление работников предприятия на категории в зависимости от выполняемых ими функций. Выделяют такие категории работников: рабочие, служащие (руководители, специалисты, технические исполнители), младший обслуживающий персонал, охрана;

2) *технологическое* - разделение труда по технологическим операциям и процессам; по фазам, видам работ, изделиям, деталям. Он определяет расстановку работников в соответствии с технологией производства;

3) *профессионально-квалификационное* - разделение труда между группами работников по признаку технологической однородности выполняемых работ, а также в зависимости от сложности этих работ. Он предусматривает деление работников предприятия по профессиям, специальностям, квалификации.

Следует отметить, что разделение труда - только одна сторона трудовой деятельности. Оно вызывает необходимость объединения труда отдельных работников в группы в общем трудовом процессе, во взаимоувязанных трудовых процессах на всех уровнях - от рабочих мест отдельных исполнителей к предприятиям, подотраслям и взаимоувязанным отраслям народного хозяйства.

Кооперация труда – объединение, установление взаимосвязи между разрозненными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности.

Сложность и значение кооперации труда непосредственно на производстве растет с углублением единичного разделения труда.

Различают такие виды кооперации труда:

межцеховая - объединение труда цехов, служб предприятия для производства продукции;

внутрицеховая – предусматривает объединение труда участков, служб цеха;

внутриучастковая - объединение труда всех участников участка производства для обеспечения бесперебойности производственного процесса, предусматривает объединение труда между бригадами;

бригадная - разновидность внутриучастковой кооперации, предусматривает объединение работников одной или нескольких профессий, которые выполняют одно производственное задание.

При проектировании вариантов разделения труда на предприятии необходимо понимать, что оно имеет определенные границы: нужно учитывать экономическую целесообразность, психофизиологические и социальные последствия такого разделения.

Экономическая целесообразность разделения труда оценивается повышением эффективности производства в результате роста производительности труда, улучшением использования производственного оборудования, материальных и трудовых ресурсов предприятия.

Психофизиологические последствия не должны быть негативными, а именно: вызывать физическую и нервное перегрузку, нарушать нормальное функционирование человеческого организма.

Социальные последствия разделения труда предполагают обеспечение его содержательности, сочетания физической и умственной нагрузки, привлекательности трудовой деятельности, потребности в ней и наличия условий для развития творческих способностей личности.

На современном этапе ведения хозяйства **основными направлениями совершенствования** разделения и организации труда должны быть:

- формирование отдельных трудовых процессов и состава производственных операций с учетом экономической целесообразности, психофизиологических и социальных последствий разделения труда;
- составление проектных балансов рабочего времени для отдельных работников по профессиям и рабочим местам, по бригадам, участкам и цехам с увязкой этих балансов между собой, с трудоемкостью выполняемых работ и трудовых функций;
- разработка тарифно-квалификационных характеристик для каждого вида работ и четкого перечня функциональных обязанностей работников, которые обеспечивают выполнение отдельных трудовых процессов в условиях разделения труда;
- обеспечение равной интенсивности труда на всех участках производственного процесса и научно обоснованных режимов труда и отдыха;
- обеспечение ритмичности, бесперебойности трудового и производственного процессов за счет четкой кооперации труда и повышения производительности труда на организационной основе.

3 Классификация рабочих мест, их организация, планировка и обслуживание

Рабочее место - часть производственного пространства одного или группы работников, оснащенная основным и вспомогательным технологическим оборудованием, инвентарем, инструментом, рабочей мебелью, необходимыми для проведения определенного вида работ. Внутри рабочего места выделяют **рабочую зону** - часть пространства, в рамках которой осуществляются трудовые действия работника.

Требования к организации рабочего места разрабатываются такой отраслью науки, как **эргономика**. Основными заданиями последней является изучение функциональных возможностей человека в трудовых процессах и разработка рекомендаций относительно создания оптимальных условий труда.

Все рабочие места классифицируют по таким признакам.

По степени механизации:

- рабочие места *ручной работы* – все трудовые процессы на них выполняются с помощью трудового усилия исполнителя, с применением самого простого инструмента.
- *машинно-ручные* – обработка предметов труда механизмами и при помощи внешней энергии (электрической, тепловой), но при непосредственном участии работника. Например, работа на деревообрабатывающих станках с ручной подачей, шитье на швейной машине.
- *механизированные* – основные технологические процессы полностью выполняются

машинами и механизмами, а за рабочим остается лишь функция управления машиной или механизмом, то есть энергия человека тратится на управление, а не на непосредственное превращение предмета труда. Это - рабочие места водителей автотранспорта, машинистов экскаваторов или бульдозеров, мастеров механического бурения скважин и т.п.

– *автоматизированные* – весь технологический процесс осуществляется станком, машиной или агрегатом автоматического действия без участия работника, за которым сохраняется функция пуска и остановки автомата, контроля за его работой и при необходимости - наладкой. Например, работа машинистов автоматизированных насосных станций водопровода.

– *аппаратурные* – оснащены разными аппаратами, влияют ими на предмет труда за счет тепловой, электрической, химической или биологической энергии.

По признаку специализации :

– *специализированные* рабочие места – оснащены оборудованием специального назначения, могут выполняться те же или близкие по содержанию операции и виды работ (рабочее место штамповщика, бурильщика и т. д.).

– *универсальные* – осуществляются разнородные работы, они оснащены универсальным оборудованием, что позволяет быстро переходить от одного вида работ к другому (например, в условиях ремонтно-механических мастерских).

По признаку разделения труда:

– *индивидуальные*, где постоянно занят один исполнитель, и

– *коллективные*, где трудовые процессы осуществляются группами работников, в обслуживании больших машинных агрегатов и т.д.

По количеству оборудования, которое обслуживается:

– *одностаночные* (одноаппаратурные, одноагрегатные) и

– *многостаночные* (многоаппаратурные, многоагрегатные).

По местонахождению:

– *стационарные*, расположенные и оборудованные на одном месте (например, рабочие места станочников, аппаратчиков), и

– *передвижные*, постоянно перемещаются в пространстве (рабочие места строителей, ремонтного персонала).

Могут вводиться и другие классификации рабочих мест.

Для успешного выполнения производственных заданий необходимо, чтоб каждое рабочее место было должным образом организовано.

Организация рабочего места – комплекс мероприятий, направленных на создание наиболее благоприятных и безопасных условий труда для высокопродуктивного труда рабочих.

Основными составляющими организации рабочего места являются:

1. Оснащение рабочего места – совокупность средств производства: основного технологического и вспомогательного оборудования, технологического и вспомогательного оснащения, средств связи, средств по охране труда и технике безопасности.

Основное технологическое оборудование – станки, рабочие машины, агрегаты, технологическую аппаратуру, то есть все то, при помощи чего осуществляется основной процесс производства.

Вспомогательное оборудование – транспортеры и другие виды транспорта, собирательные, сварочные и испытательные стенды, разные грузоподъемные приспособления и т.д.

Технологическое оснащение – измерительные инструменты, техническую документацию и т. др., а

Организационное оснащение – производственная мебель, тара, средства сигнализации, связи, освещения, средства по охране труда и технике безопасности.

Анализ оснащенности рабочих мест учитывает:

- прогрессивность конструкций,
- коэффициент оснащенности рабочего места,
- степень использования оснащения.

2 Планировка рабочего места – целесообразное пространственное размещение всех функционально связанных между собой средств труда, предметов труда и самого работника.

Требования:

- не создавать загромождения и тесноты на рабочем месте,
- не вызывать лишних движений.

Нарушение указанных принципов ведет к непродуктивным затратам рабочего времени и энергии работника, к преждевременной усталости и снижения производительности труда.

3. Обслуживание рабочего места – система мероприятий по обеспечению рабочих мест средствами, предметами труда и предоставлению разнообразных услуг производственного характера. **Система обслуживания** - комплекс мероприятий по выполнению вспомогательных работ, которые обеспечивают рабочие места основных рабочих всем необходимым для высокопродуктивной работы на протяжении длительного рабочего времени.

Организация обслуживания рабочих мест зависит от масштабов и типа производства, его технической оснащенности и особенностей технологии:

– *дежурная форма* обслуживания – работники, которые обслуживают рабочие места, вызываются по мере необходимости (применяется в условиях единичного и мелкосерийного производства на небольших предприятиях).

– *планово предупредительное обслуживание* – осуществляется на основе предварительно разработанных графиков и расписаний по каждой из функций обслуживания. Эта форма обслуживания нуждается в четкой и бесперебойной работе всех вспомогательных служб предприятия.

– *стандартная форма обслуживания* – все функции обслуживания происходят за стандартными планами и схемами (на крупных предприятиях).

Управление обслуживанием рабочих мест может осуществляться:

– *централизовано*, когда все функции по обслуживанию осуществляются единственными, централизованными службами предприятия,

– *децентрализовано*, когда все функции по организации рабочих мест передаются первичным подразделам предприятия (цехам, бригадам),

– *смешанный способ* – часть наиболее важных и сложных функций осуществляется централизовано (например, профилактика и наладивание оборудования), а другие - децентрализовано, силами самих цехов и бригад.

4 Условия труда, факторы, их определяющие

На рабочем месте человек проводит треть своей сознательной жизни. От организации условий труда зависят здоровье, работоспособность и производительность труда работников.

Условия труда на рабочем месте — это совокупность элементов производственной среды, влияющих на здоровье и работоспособность человека. Благоприятные условия труда способствуют профессиональному росту, творчеству работников, повышению производительности труда, а неблагоприятные вызывают перенапряжение, переутомление, профессиональные заболевания и несчастные случаи, снижают качество и результативность деятельности организации, приводят к увеличению затрат, а следовательно, к экономическим потерям.

Факторы, которые определяют условия труда и влияют на здоровье и работоспособность человека, делятся на такие группы:

- социально-экономические — имеют законодательную и нормативно-правовую базу, которая регламентирует условия труда;
- психофизиологические — обусловлены конкретным содержанием трудовой деятельности, характером труда (физическая и нервно-психическое нагрузка, монотонность, темп и ритм труда);
- санитарно-гигиенические — определяют внешнюю производственную среду (температура воздуха, шум, вибрация, освещение), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве;
- эстетические — способствуют формированию позитивных эмоций у работника (архитектурное, конструкторское, художественное оформление интерьера, оборудования, оснащения, производственной одежды);
- социально-психологические — характеризуют взаимоотношения в трудовом коллективе и создают морально-психологический климат.

МОТ выделяет десять групп факторов производственной среды, которые влияют на работоспособность человека:

- *физическое усилие*, которое предусматривает передвижение или поддержку грузов, усилия натиска на предмет труда. Выделяют такие его уровни: незначительное, среднее, тяжелое и очень тяжелое;
- *нервное напряжение*, которое определяется сложностью расчетов, высокой ответственностью, интеллектуальной нагрузкой, особыми требованиями к точности, опасность для жизни. Может быть незначительной, средней и повышенной;
- *темп работы*, который определяет количеством трудовых движений за единицу времени. Может быть умеренным, средним, высоким;
- *рабочее положение*, которое определяется положением тела человека относительно средств производства. Различают такие его виды: ограниченное, неудобное, неудобно-ограниченное и очень неудобное;
- *монотонность работы*, которая заключается в многократности повторения однообразных кратковременных операций. Может быть незначительной, средней и повышенной;
- *температура, влажность, тепловое излучение в рабочей зоне*. Выделяют такие стадии влияния этих факторов: незначительное, повышенное (сниженное), среднее, высокое, очень высокое;
- *загрязненность воздуха*, которая определяется содержанием примесей в воздухе и их влиянием на организм человека. Загрязненность воздуха имеет пять степеней: незначительная, средняя, повышенная, сильная, очень сильная;

- *производственный шум*. Частота шума определяется в герцах, сила шума - в децибелах. Различают умеренный, повышенный и сильный шум;

- *вибрация, вращение, толчки на рабочем месте*. Могут быть повышенные, сильные, очень сильные;

- *освещенность в рабочей зоне*. Определяется в люксах, имеет два уровня: недостаточная и плохая или ослепительная.

Перечисленные факторы производственной среды влияют на работоспособность работника и на состояние его здоровья. Целью научной организации труда является уменьшение степени опасного влияния условий труда на человеческий организм, создание условий для сохранения работоспособности рабочего и стабильно высокого уровня производительности труда. Направления создания на рабочих местах нормальных условий труда:

- внедрение в производство новой техники, которая обеспечивает сохранение здоровья человека;

- применение новых прогрессивных технологий, которые способствуют выведению людей из вредных рабочих зон;

- внедрение современных средств техники безопасности для предотвращения производственного травматизма;

- проведение организационных, психофизиологических и социальных мероприятий по оздоровлению производственной среды, обеспечения санитарно-гигиенических условий, которые предотвращали бы профессиональные заболевания;

- улучшение эстетических условий производства на основе внедрения художественных элементов, которые положительно влияют на самочувствие работника и на повышение результативности его труда.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНКА

1. Сущность и функции нормирования труда

Нормирование труда – это определение трудовых затрат определенного количества и качества (содержания), необходимых для производства или любого преобразования материального продукта или услуги.

В рыночной экономике, основывающейся на наемном труде, **нормирование труда** понимается как определение объема работ определенного качества (содержания), который работник должен выполнить за цену своей рабочей силы в соответствии с его квалификацией.

В этих условиях **усиливается значение нормирования труда** как способа оптимизации регламентации и стимулирования труда путем более полного и качественного использования трудовых ресурсов, рабочего времени, создания условий для высокопроизводительного и эффективного труда каждого работника.

Главная задача нормирования - установление необходимых затрат живого труда (затраты рабочего времени), овеществленного труда (оборудование, технологический процесс, предмет труда) и условий выполнения работы (организация рабочего места, разделение и кооперация, условия труда и т.д.) с целью:

- повышения производительности труда;

- определения потребной численности, профессионального и квалификационного состава работающих;
- организации оперативного планирования;
- организации оплаты труда;
- совершенствования организации труда.

При правильной организации нормирование труда является:

- основой экономических расчетов текущего, перспективного и прогнозного характера;
- исходной базой учета затрат и результатов производства;
- основой рациональной организации труда, производства и оперативного управления предприятием;
- средством установления равнонапряженных норм, обеспечения общественно необходимой интенсивности труда;
- действенным средством достижения оптимального соотношения между мерой труда и ее оплатой.

Установление норм труда содействует эффективному использованию трудового потенциала персонала за счет рациональных затрат рабочего времени, оптимизации напряженности труда, повышения производительности труда за счет улучшения ее организации.

Содержание нормирования труда на предприятии:

- изучение организации производственных процессов, организации труда и затрат рабочего времени с целью разработки и внедрения в производство рациональной организации труда, направленной на повышение ее производительности, снижения себестоимости продукции и улучшения условий труда;
- определение необходимых затрат рабочего времени на выполнение заданной работы (норм времени) или количества продукции, которое необходимо изготовить в единицу времени (норм выработки), в соответствующих современным условиям развития техники и организации производства условиях;
- создание условий для организации зарплаты в соответствии с принципом распределения по количеству и качеству труда;
- изучение передовых методов труда, создание условий, содействующих их широкому распространению.

При нормировании целесообразно соблюдать такие основные рекомендации:

- нормы труда должны устанавливаться на основе научных данных, учитывающих прогресс техники;
- эффективность труда (получение максимума продукции при минимуме затрат труда) не должна достигаться за счет превышения нормальной интенсивности труда и при ухудшении его условий;
- к разработке норм труда необходимо привлекать работников с целью использования их опыта и творческой инициативы.

Для реализации основных функций нормы труда – меры труда, меры вознаграждения за труд, повышения эффективности производства – необходимо высокое ее качества, а значит, комплексное обоснование с учетом всех факторов, которые влияют на ее величину:

1 Технические

- технические требования к качеству продукции;

- параметры используемых технических средств;
 - режимы использования оборудования, инструмента, приспособлений
- 2 Экономические
- затраты живого и овеществленного труда (издержки производства);
 - плановый объем выпуска продукции;
 - имеющийся в распоряжении объем ресурсов
- 3 Психофизиологические
- темп работы;
 - степень занятости работников на протяжении смены;
 - расход энергии работников;
 - степень монотонности труда;
 - количество информации, перерабатываемой в процессе труда
- 4 Санитарно-гигиенические
- характеристики производственной среды;
 - санитарные нормы
- 5 Социальные
- интерес к работе;
 - взаимоотношения в трудовых коллективах;
 - самостоятельность работников;
 - соотношение затрат физического и умственного труда;
 - разнообразие труда;
 - содержательность работы
- 6 Правовые
- продолжительность рабочей смены и недели;
 - режим труда и отдыха

2. Нормы труда и их виды

Труд измеряется рабочим временем, поэтому естественным измерителем нормы труда является норма времени.

По определению, **норма времени** – количество затрат рабочего времени, установленное для выполнения одной единицы работы работником или группой работников (бригадой) соответствующей квалификации в заданных организационно-технических условиях.

Кроме нормы времени трудовые затраты отражаются в виде нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности работников.

Норма выработки - установленный объем работ (количество единиц продукции), который работник или группа работников (бригада) соответствующей квалификации обязаны выполнять (изготовить, перевезти и т.д.) в единицу рабочего времени в заданных организационно-технических условиях. Норма выработки – величина, обратная норме времени.

Норма обслуживания - количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест, голов скота и т.д.), которое работник или группа работников (бригада) соответствующей квалификации обязаны обслуживать в течение единицы времени в заданных организационно-технологических условиях.

Для нормирования труда руководителей, профессионалов, специалистов, технических служащих используется также как разновидность норм обслуживания **норма управляемости** – оптимальная численность работников или количество структурных подразделений, которых целесообразно подчинить одному конкретному руководителю.

Норма численности - установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объема работ в заданных организационно-технических условиях.

Нормированное задание - система связи производительности труда и зарплаты. Обычно применяется при повременной форме оплаты труда. При составлении могут использоваться все виды норм.

3. Классификация затрат рабочего времени

В основе нормирования лежит анализ структуры рабочего времени: (рис). В общем случае рабочее время состоит из времени работы и времени перерывов.

Время работы - период времени, в течение которого рабочий выполняет ту или иную работу, предусмотренную и не предусмотренную производственным заданием.

Выполнение заданий - время по выполнению задания состоит из подготовительно-заключительного времени, оперативного времени и времени обслуживания рабочего места.

Подготовительно-заключительное - время, затрачиваемое рабочим на подготовку себя и средств производства к выполнению нового производственного задания, новой партии изделий, и выполнение всех работ, связанных с его окончанием (получение материалов, инструментов, приспособлений, рабочего наряда и тех.документации, получение инструктажа, установка и снятие инструментов и приспособлений, настройка оборудования, сдача готовой продукции, сдача приспособлений, инструментов, рабочего наряда, тех документации и остатков материалов). Затрачивается один раз на всю партию изделий. В зависимости от серийности производства и оборудования может составлять 1...15% рабочего времени.

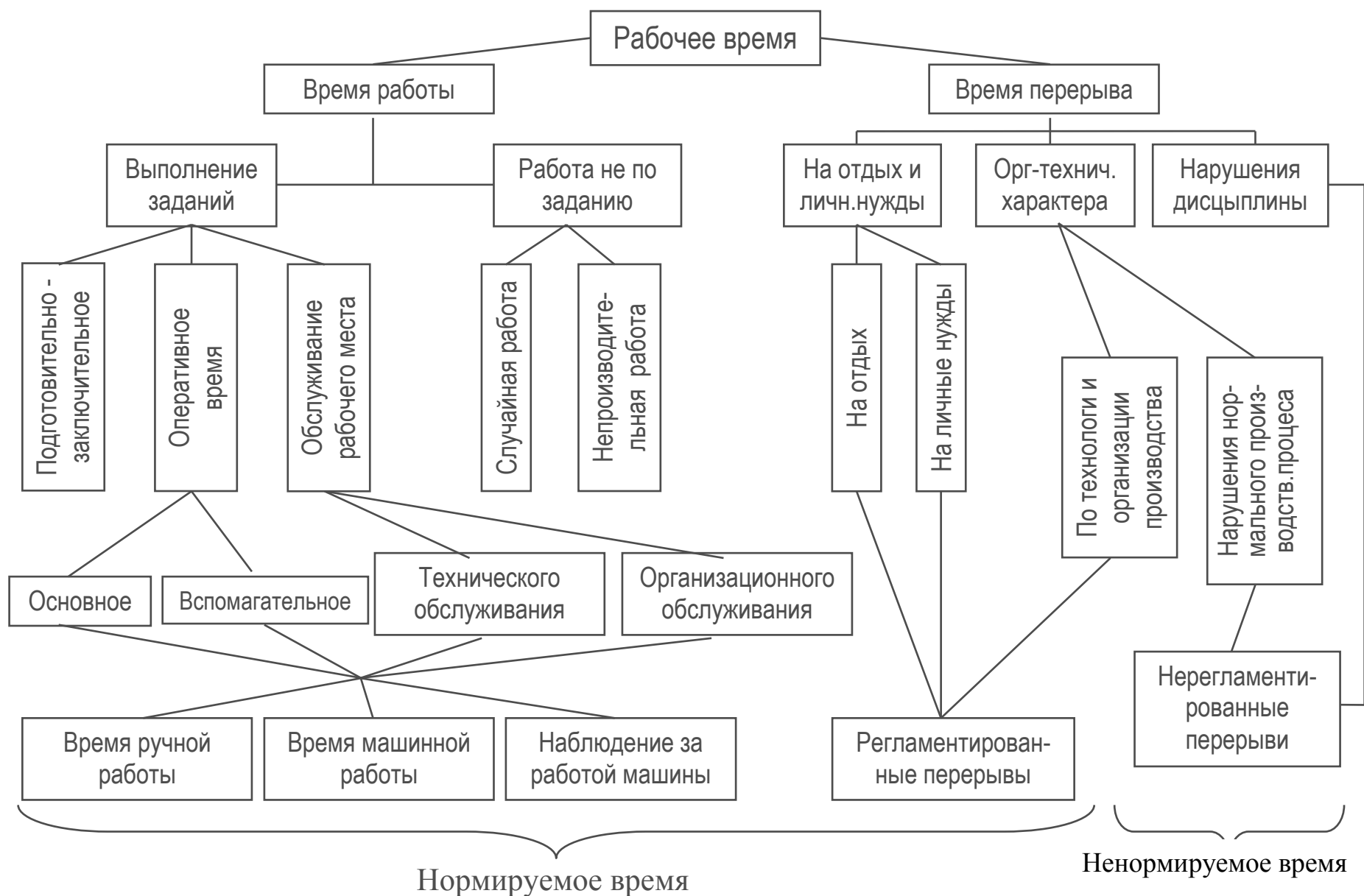
Оперативное - время в течение которого рабочий выполняет заданную операцию - изменяет форму, свойства и качество предмета труда или его положение в пространстве

Основное - часть оперативного времени, затрачиваемого на выполнение цели данного процесса по качественному или количественному изменению средств труда.

Вспомогательное время - часть оперативного времени, затрачиваемого на выполнение действий, создающих возможность выполнения основной работы (загрузка машины сырьем, выгрузка и съём выработанной продукции, установка и переустановка деталей, инструмента и приспособлений, перемещения рабочего, связанные с выполнением операции).

Обслуживание рабочего места - затраты времени на действия, связанные с уходом за рабочим местом и поддержанием оборудования, инструментов и приспособлений в рабочем состоянии в течение смены.

В зависимости от характера участия рабочего в выполнении производственных операций время работы может быть временем **ручной, машинно-ручной** работы и **временем наблюдений** за работой оборудования.



Структура рабочего времени

Подготовительно-заключительное время, как правило, бывает ручным; основное - ручным, машинно-ручным, машинным, автоматизированным; вспомогательное - в основном ручным, машинно-ручным или механизированным. Время обслуживания рабочего места может быть ручным и машинно-ручным.

Работа не по заданию - затраты времени на выполнение случайных, не свойственных данному рабочему операций, которые могут быть устранены (хождение за инструментом, исправление брака и т.д.)

Случайная работа - затраты времени на выполнение случайных, не свойственных данному рабочему операций.

Непроизводительная работа - время, затрачиваемое на хождение и поиски (материала, заготовок, инструмента, мастера, наладчика и т.п.), а также затраты времени на изготовление продукции, забракованной не по вине рабочего.

Время перерывов предусматривает перерывы на отдых и личные нужды, перерывы организационно-технического характера и перерывы в связи с нарушением трудовой дисциплины.

Перерыв на отдых и личные нужды - используется рабочим для отдыха в целях предупреждения утомления и поддержания нормальной работоспособности (**отдых**), а также на личную гигиену (**личные нужды**).

Перерывы организационно-технического характера обуславливаются установленной технологией и организацией производства, а также нарушениями нормального течения производственного процесса.

По технологическим и организационным причинам - время на отвод работающих из зоны взрыва, перерывы между выгрузкой и загрузкой термической печи, требуемые технологией, и др. Эти перерывы регламентируются и входят в норму труда.

В связи с нарушением нормального течения производственного процесса - перерывы, вызванные задержками в подаче сырья и полуфабрикатов, отсутствием энергии, заготовок, ожиданием мастера, подсобного рабочего, транспорта, проведением внепланового ремонта и другими причинами, нарушившими нормальный ход производственного процесса. Эти перерывы по сути - простои по различным орг.-тех. причинам, зависящим от производства.

Перерыв в связи с нарушением трудовой дисциплины (опоздания, самовольные отлучки с рабочего места, преждевременный уход с работы и др.) являются простоями по вине рабочего

Норма штучно-калькуляционного времени содержит такие элементы затрат:

$$T_{ш-к} = T_o + T_{дон} + T_{обс} + T_{в.он} + T_n + T_{н-з},$$

где T_o – основное время;
 $T_{дон}$ – дополнительное время;
 $T_{обс}$ – время обслуживания рабочего места;
 $T_{в.он}$ – время на отдых и личные нужды;
 T_n – время перерывов по организационно-техническим причинам;
 $T_{н-з}$ – время подготовительно-заключительных работ.

Основное время рассчитывается по формулам на основе режимов работы оборудования или ранее установленных нормативных данных по затратам.

Вспомогательное время:

$$T_{дон} = t_{уст} + t_{пер} + t_{контр},$$

где $t_{уст}$ – время на установку и съем детали;

$t_{пер}$ – время, связанное с выполнением технологического перехода (управление оборудованием, механизмами, инструментом);

$t_{контр}$ – время на выполнение контрольных измерений.



Структура нормы времени

Затраты по отдельным составляющим вспомогательного времени определяют по соответствующим нормативам времени с учетом уровня укрупнения используемых нормативных материалов, вида работ и организационно-технических условий их выполнения.

Основными методами изучения затрат рабочего времени являются хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж.

Хронометраж применяется для анализа приемов труда и определения затрат времени на выполнение повторяющихся элементов операций. Может быть непрерывным (наблюдаются все элементы данной операции в порядке их выполнения) и выборочным (изучаются отдельные элементы операций независимо от их последовательности).

Последовательность хронометражных исследований:

- (1) выбор объектов наблюдения;
- (2) расчленение операций на элементы;
- (3) установление фиксажных точек;
- (4) определение числа наблюдений;
- (5) заполнение хронокарты.

Фотография рабочего времени проводится для установления структуры затрат времени. ФРВ делятся по двум признакам: по наблюдаемым объектам (использование рабочего времени, времени работы оборудования, производственного процесса) и методам проведения наблюдений (метод непосредственных замеров времени и метод моментных наблюдений).

Последовательность ФРВ:

- (1) подготовка;

- (2) проведение фотография рабочего времени;
- (3) обработка результатов наблюдения и
- (4) их анализ

Метод моментных наблюдений - структура затрат рабочего времени устанавливается на основе количества моментов (случаев), соответствующих наблюдаемым состояниям рабочих и оборудования. Величины затрат рабочего времени определяются путем деления изучаемого периода времени пропорционально количеству моментов, когда фиксировалось то или иное состояние изучаемых объектов.

Преимущества по сравнению с методом непосредственных замеров:

- возможность анализировать структуру рабочего времени при практически любом количестве наблюдаемых объектов (установление структуры рабочего времени для 1-3 рабочих не имеет существенного экономического значения; затраты на проведение фотографии будут оправданы, если ее результаты будут касаться значительной группы объектов наблюдения);
- более высокая достоверность определения структуры затрат времени (технология проведения ФРВ позволяет не оказывать сколько-нибудь заметного психологического воздействия на объекты наблюдения; снижение психического и физического напряжения наблюдателя - прерывание процесса ФРВ не ухудшает достоверности результатов);
- снижение затрат времени наблюдателей в 5-10 раз

Фотография рабочего времени может быть индивидуальной, групповой и самофотографией.

Самофотография

Главные преимущества:

- (1) массовость;
- (2) короткий срок проведения /2-3 дня с обработкой данных/;
- (3) активное участие самих исполнителей во вскрытии недостатков и разработке предложений по улучшению работы производственного подразделения.

Фотохронометраж применяется для анализа структуры затрат рабочего времени и для одновременного определения затрат времени на отдельные части производственной операции (совмещает в себе элементы хронометража и ФРВ).

Анализ результатов ФРВ: выявление нерациональных затрат и потерь времени на основе составления баланса рабочего времени.

Фактический баланс - устанавливается по материалам наблюдения, фиксирует явные потери рабочего времени (потери по вине работника, организационно-техническим причинам, на непроизводительную работу).

Проектируемый баланс - определяется по соответствующим нормативам времени, выявляет скрытые потери, т.е. излишние затраты по нормируемым категориям (подготовительно-заключительное время, время обслуживания рабочего места и т.д.).

4. Методы нормирования труда

При нормировании труда применяют **аналитический метод** установления норм, основанный на изучении и анализе методов и приемов выполнения нормируемой работы, организации и условий труда на рабочем месте, уровня механизации и эффективности использования оборудования с целью выявления резервов сокращения затрат труда и повышения его

производительности. На основе такого анализа разрабатываются рациональный порядок и организационно-технические условия выполнения работ, более совершенная организация труда, которые учитываются при проектировании норм затрат труда.

Последовательность определения нормы времени на операцию при аналитическом методе такая:

- расчленение операции на составные элементы;
- определение факторов, влияющих на время выполнения по каждому элементу;
- разработка рационального состава операции, последовательности трудовых и технологических элементов и необходимых условий их выполнения, а также организационно-технических мероприятий по обеспечению внедрения спроектированных режимов работы оборудования, приемов работы и условий труда на рабочем месте;
- определение продолжительности отдельных элементов и операции в целом.

Аналитический метод имеет **две разновидности** – аналитически-исследовательский и аналитически-расчетный, – разница между которыми заключается в способе определения затрат времени.

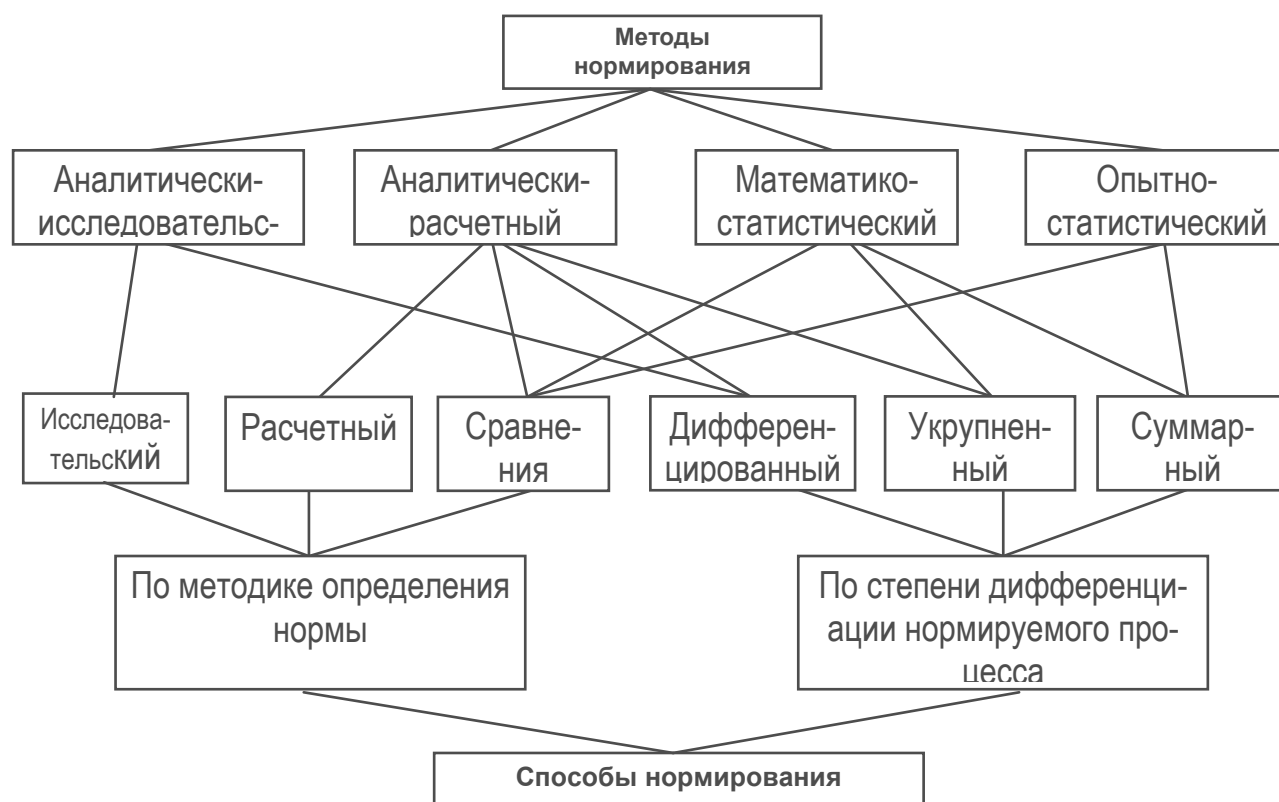
При **аналитически-исследовательском** методе затраты времени на операцию определяют на основе измерения затрат времени путем наблюдения непосредственно на рабочих местах.

При **аналитически-расчетном** методе затраты времени рассчитывают по нормативам режимов работы оборудования и времени, а также по формулам зависимости времени от факторов продолжительности. Аналитически-расчетный метод позволяет сократить трудоемкость установления норм, поскольку исчезает необходимость в наблюдениях, но точность норм для конкретного рабочего места снижается. Для повышения точности расчетов в нормативах предусмотрены корректировочные коэффициенты, позволяющие учитывать влияние размера партии продукции на затраты времени и другие условия.

Кроме аналитического распространен и **опытно-статистический (оценочный)** метод установления норм, заключающийся в определении норм на основе опыта нормирования аналогичных деталей и данных о фактических затратах на их изготовление. Это старейший из методов нормирования, который появился в 1918 г. Понятно, что опытно-статистический метод не позволяет выявить имеющиеся резервы производства и никоим образом не содействует повышению производительности труда рабочих.

К сравнительно новым относится **математико-статистический метод** – не прямое измерение затрат труда на основе математико-статистического исследования, анализа и определения не прямых многофакторных зависимостей.

Основные методы и способы нормирования, применяемые в современных условиях приведены на рис.



5 Общая процедура разработки нормативных материалов по труду

Разработка норм (нормативов) по труду состоит из таких основных этапов работ:

- подготовительный;
- накопление исходных данных;
- разработка проекта нормативов;
- проверка проекта нормативов в производственных условиях (апробация);
- корректировка проекта нормативов по результатам апробации;
- утверждение нормативов.

Подготовительный этап разработки нормативов включает

- уточнение вида работ и их элементов, на которые предстоит разработать нормативы, а также вида нормативов и степени их укрупнения;
- определение числа и перечня подразделений для исследования трудовых процессов и связанных с ними затрат рабочего времени;
- выбор рабочих мест для исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени;
- подбор действующих методических и нормативных материалов (стандартов, паспортов оборудования, характеристик техоснастки, обрабатываемого сырья, материалов, заготовок, режимов работы оборудования, описаний содержания техпроцесса, передовых методов труда);
- изучение организационно-технических условий и методов выполнения работы на рабочих местах;

- проведение выборочных замеров рабочего времени и установление факторов продолжительности работы;
- разработка макета нормативных таблиц;
- проектирование рационального трудового процесса;
- выбор исполнителей, трудовой процесс которых предстоит изучить (производительность их труда должна соответствовать среднепрогрессивному уровню для данной группы рабочих)

Второй этап разработки нормативов предусматривает **накопление исходных данных** о необходимых затратах времени на осуществление спроектированного трудового процесса. Необходимые исходные данные могут быть получены путем нормирования по имеющимся прогрессивным дифференцированным нормативам времени (например, по микроэлементным нормативам) или путем непосредственного изучения трудовых процессов и измерения затрат рабочего времени в производственных или лабораторных условиях (хронометраж, фотохронометраж, фотография рабочего процесса, киносъемка, и др).

Третий этап – **разработка проекта нормативов** – состоит из работ:

- систематизация данных о необходимых затратах рабочего времени, полученных на различных рабочих местах;
- составление сводных балансов затрат рабочего времени по данным фотографии рабочего времени;
- анализ выявленных вариантов выполнения работы и сопоставление их с предварительно спроектированным трудовым процессом;
- уточнение содержания трудового процесса, методов выполнения и факторов его продолжительности;
- обработка результатов наблюдений и вывод математических зависимостей времени выполнения работы от выявленных факторов;
- уточнение макетов таблиц и заполнение их нормативными значениями, рассчитанными по установленным математическим зависимостям;
- разработка методических указаний по применению нормативов.

Проверка проекта нормативов в производственных условиях (четвертый этап) позволяет выявить соответствие между организационно-техническими условиями, сложившимися в реальной жизни и предусмотренными в проекте нормативов. Это позволяет разработать на предприятии организационно-технические мероприятия, обеспечивающие успешное внедрение нормативов. В результате проверки устанавливается:

- полнота охвата проектом нормативов работ данного вида;
- правильность выбора и учета факторов продолжительности;
- ожидаемый средний показатель выполнения норм, рассчитанных по проекту нормативов;
- рациональность структуры и удобство пользования.

На основе систематизации и анализа результатов апробации **проводится корректировка проекта нормативов**, а при необходимости вносятся дополнения и изменения

Доработанные нормативы подаются на **утверждение** после предварительного согласования с профсоюзом.

Особое место в нормировании труда занимает **нормирование управленческой работы**, которое осуществляется в четыре этапа:

- изучение и анализ содержания, характера и организационно-технических условий труда профессионалов, специалистов и служащих по функциям управления и профессиям;
- определение конкретных целей нормирования, требований к разрабатываемым нормам и выбор методов нормирования;
- проектирование выбора оптимальной технологии выполнения управленческих работ, наиболее полно отвечающей прогрессивным организационно-техническим условиям;
- апробация норм, оценка их экономической эффективности, анализ тенденций изменения организационно-технических условий, в которых осуществляются управленческие процессы.

При разработке нормативов и установлении норм затрат труда профессионалов, специалистов и служащих используются такие показатели: степень загруженности исполнителей основными и нормированными работами, степень использования рабочего времени.

Нормы затрат управленческого труда включают время, необходимое для выполнения конкретной работы или ее элемента работниками определенной квалификации в строго оговоренных организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда.

6 Управление нормированием труда в рыночных условиях

Чтобы предприятие функционировало эффективно, необходимо наряду с использованием приемов и методов нормирования труда, отработанных отечественной наукой и практикой в прошлые десятилетия, учитывать специфику рыночной экономики. Для этого на уровне предприятия нормирование труда должно стать функцией менеджмента, т.е. нормированием труда надо управлять.

Целью управления нормированием труда является повышение производительности труда, укрепление роли норм как меры труда, достижение экономично обоснованных соотношений между ростом производительности труда и повышением заработной платы.

Понятно, что система управления нормированием труда является многоуровневой и состоит из подразделений (государственных органов исполнительной власти, организаций, институтов, лабораторий, отделов и т.д.), выполняющих определенные функции по организации нормирования труда в экономике.

Однако, в современных условиях межотраслевые и отраслевые нормы носят не обязательный, а рекомендательный характер. Статья 86 Кодекса законов о труде Украины, VI глава которого посвящена нормированию труда, в частности гласит: *Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом. Власник або уповноважений ним орган повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми. Про запровадження нових і зміну чинних норм праці власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до запровадження*”.

Таким образом, основная **ответственность** за проверку соответствия трудовых норм реальным организационно-техническим условиям на предприятии, определение погрешности, доработку, изменение действующих или разработку новых норм ложится на предприятие и его **специалистов по нормированию**.

Работа нормировщиков современного предприятия предполагает постоянную переработку и разработку норм наряду с профессиональным использованием этих норм и нормати-

вов для планирования и оценки результатов работы. В связи с этим, им необходимы знания, а главное, практические навыки значительно более широкого диапазона, чем это предполагалось ранее.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

1. Понятие производительности и производительности труда

Преодоление Украиной экономического кризиса возможно лишь при условии повышения эффективности общественного труда. Следует отметить, что вопросы результативности и эффективности человеческой деятельности всегда стояли в центре внимания экономической теории и хозяйственной практики.

В общем понимании **в экономической теории под эффективностью общественного производства** понимают отношение результата деятельности (объем и стоимость произведенной и реализованной продукции, величина добавленной стоимости, прибыль и т.п.) к расходам на его производство (стоимость использованных экономических ресурсов: человеческого капитала, природных ресурсов и средств производства). Отношение результата к расходам считается **экономической эффективностью**.

Кроме экономической эффективности, существует понятие **социальной эффективности** – соответствие результата общественного труда потребностям общества и личности.

Эффективность общественного труда определяется большим количеством разнообразных и взаимодополняющих показателей, которые отображают результаты труда с той или иной стороны и используются в хозяйственном механизме рыночной экономики. Одним из таких показателей выступает показатель производительности. **Под производительностью** понимают отношение количества продукции, произведенной производственной системой за определенный период времени, к количеству ресурсов, потраченных для создания, производства этой продукции за этот же период.

В экономической теории и практике существуют **два направления в использовании трудовых ресурсов и рабочей силы**: *интенсивное*, предусматривающее сокращение затрат на единицу продукции, и *экстенсивное*, характеризующееся привлечением к труду лиц, еще не занятых в национальном производстве либо по каким-то причинам временно не работающих, или увеличением бюджета рабочего времени.

С точки зрения как отдельного производства, так и общества, целесообразно развивать интенсивное направление использования ресурсов труда, которое характеризует производительность труда.

Производительность труда - это показатель ее эффективности, результативности, которая характеризуется соотношением объема продукции; работ или услуг, с одной стороны, и количеством труда, потраченного на производство этого объема, - с другой. В зависимости от прямого или обратного соотношения этих величин выделяют два показателя: выработка и трудоемкость.

Выработка - прямой показатель уровня производительности труда, который определяется количеством продукции (работ, услуг), выработанной одним работником за единицу рабочего времени, и рассчитывается по формуле:

$$P = \frac{Q}{T} \quad \text{или} \quad P = \frac{Q}{N},$$

где P - производительность труда;

Q - объем производства продукции (работ, услуг);

T - время, потраченное на производство продукции;

N - численность работников.

Выработка может быть часовой, дневной, месячной, квартальной, годовой.

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

$$t = \frac{1}{P}$$

Выделяют такие виды трудоемкости:

– *в зависимости от составных частей:*

- технологическую трудоемкость, которая определяется расходами труда основных рабочих. Рассчитывается для отдельных операций, деталей, изделий.
- трудоемкость обслуживания, которое определяется расходами труда вспомогательных рабочих на выполнение единицы работы.
- трудоемкость управления, которое определяется расходами труда руководителей, специалистов, технических исполнителей.
- полную трудоемкость продукции, которая отображает все расходы на изготовление единицы продукции.

– *по характеру и назначению затрат труда:*

- нормируемую,
- фактическую и
- плановую трудоемкость.

– *в зависимости от объекта измерения:*

- трудоемкость операции,
- изделия,
- товарной и
- валовой продукции.

– *в зависимости от сферы приложения труда:*

- трудоемкость предприятия,
- цеховую трудоемкость,
- трудоемкость участка,
- бригадную трудоемкость и
- трудоемкость рабочего места.

Выработка и трудоемкость взаимосвязаны и находятся в обратной зависимости между собой: при снижении трудоемкости выработка увеличивается, а при повышении выработки трудоемкость снижается. Эту зависимость можно определить по формулам:

$$v = \frac{100 \cdot q}{100 - q}; \quad q = \frac{100 \cdot v}{100 + v},$$

где v – рост выработки, %;

q – снижение трудоемкости, %.

Измерение выработки **в разных отраслях экономики** имеет отличительные черты в связи с особенностями производства выпускаемой продукции.

Производительность труда **в масштабе общества (всей экономики)** измеряется косвенным способом посредством отношения вновь созданной стоимости (национального дохода) за определенный период к среднесписочной численности персонала, занятого в сфере материального производства в течение этого периода. Особенности определения выработки **на предприятиях** зависят от использования различных методов в измерении объема продукции и трудозатрат.

2. Методы измерения производительности труда

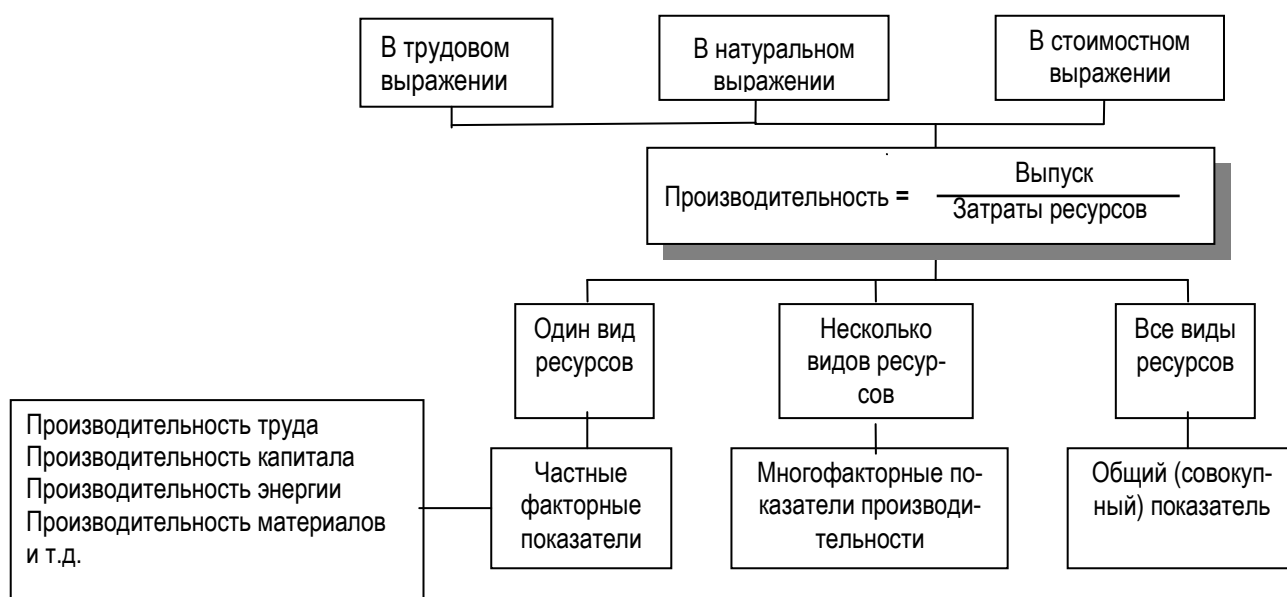


Рис. Принципиальная схемы измерения производительности труда и система показателей ПТ

Выделяют такие методы вычисления производительности труда: натуральный, условно-натуральный, стоимостный и трудовой.

Натуральный метод измерения производительности труда характеризуется показателями выработки, вычисленными в единицах физического объема. В этом случае единицы измерения объема продукции – тонны, штуки, метры, килограммы – отнесены к среднесписочной численности работников или расходам труда - человеко-часам, человеко-дням и тому подобное. Примеры натуральных показателей: выработка, трудоемкость.

Преимущество этого метода заключается в установлении зависимости между объемом производства и трудовыми расходами, в исключении влияния на показатель производительности труда изменений в объемах поставок, организационной структуре производства, позволяет тесно связать изменения производительности труда с выявлением резервов ее роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах предприятия.

Условно натуральный метод измерения производительности труда применяется в том случае, когда на предприятии производится несколько видов однородной продукции. Для

вычисления объемов выработанной продукции перечисляют плановое и фактически произведенное количество каждого вида продукции в условных единицах за коэффициентами, установленными специальной шкалой.

Преимущество этого метода - в непосредственном сравнении показателей производительности труда. Недостатки натурального и условно-натурального методов заключается в том, что можно измерять производительность труда лишь в пределах отдельных видов продукции или работ. Натуральный и условно-натуральный показатели не могут измерять объемов сложных изделий, которые имеют многоцелевое назначение. Они не могут применяться на предприятиях, которые производят разнородную продукцию; кроме того, не обеспечивают сквозного учета расходов труда даже на одном предприятии, не говоря уже об отрасли или народном хозяйстве в целом.

Стоимостный метод характеризуется стоимостными показателями производительности труда, вычисляемыми как соотношение выработанной продукции в денежных единицах к расходам рабочего времени. Преимущество – стоимостные показатели производительности труда являются универсальными, поскольку позволяют сравнивать производительность труда в производстве несопоставимых благ. Недостатком стоимостного метода является то, что необоснованное завышение цены продукции товаропроизводителями приводит к фиктивному росту производительности их труда.

Примерами стоимостных показателей производительности труда является:

а) Валовая продукция в текущих, или сопоставимых, ценах в расчете на одного работника за определенный период времени (год, полугодие, квартал, месяц). Валовая продукция отрасли - это сумма показателей валовой продукции всех промышленных объединений и самостоятельных предприятий отрасли.

б) Товарная продукция в текущих ценах в расчете на одного работника за определенный период (год, полугодие, квартал, месяц). Под товарной продукцией понимают только полностью законченная продукция, та, которая может быть реализована, изделия и работы промышленного характера, но не учитываются изменения остатков незавершенного производства, цикл изготовления которых превышает два месяца.

в) Реализованная продукция в текущих ценах в расчете на одного работника за определенный период времени (год, полугодие, квартал, месяц). Реализованной считается продукция, оплаченная покупателями или сбытовой организацией. Статус реализованной она приобретает с момента поступления средств на расчетный счет предприятия производителя. Недостаток показателя заключается в том, что объективным является значительный разрыв во времени между завершением производства продукции и признанием ее реализованной.

Промышленные предприятия, где есть незавершенное производство, могут применять такие показатели.

г) Нормативная стоимость обработки (НСО). Определяется как сумма нормативных затрат на обработку каждого изделия, которые определяются исходя из данных калькуляции за статьями: основная и дополнительная заработная плата работников, отчисления на социальное страхование, цеховые и другие расходы в расчете на одного работника за определенный период времени (год, полугодие, квартал, месяц). Нормативы обработки отображают нормативные расходы используемых средств труда, и нормативную часть заработной платы всех работников промышленно-производственного персонала, причастных к производству определенной продукции (изделия). Этот показатель можно было бы назвать нормативной себестоимостью обработки.

д) Нормативная чистая продукция (НЧП), в расчете на одного работника за определенный период времени (год, полугодие, квартал, месяц). Для вычисления нормативной чи-

стой продукции вычисляют сначала норматив чистой продукции по каждому виду продукции (Нчп). Норматив чистой продукции практически является ценой изделия или вида работ за вычетом из нее материальных расходов. Нормативом эта цена является из-за того, что, во-первых, она является постоянной нормативной на срок действия оптовой цены; во-вторых, применение норматива обязательно для всех предприятий, которые используют показатель нормативной чистой продукции. Нормативная чистая продукция - это денежная оценка трудоемкости производственной программы или стоимостная оценка полной трудоемкости товарной продукции предприятия. Норматив чистой продукции согласно с принятым порядком определяется на основе калькуляции по каждому виду продукции в то же время с разработкой и утверждением оптовой цены, является частью этой цены и отображает величину новой стоимости, созданной трудом коллектива предприятия в процессе производства конкретной продукции.

$$Нчп = Зпр + ЗпрКз + Пн,$$

где $Зпр$ - основная и дополнительная заработная плата производственных работников с учетом отчислений на социальное страхование в плановой калькуляции себестоимости изделия;

$Кз$ - коэффициент соотношения заработной платы промышленно производственного персонала и заработной платы основных работников;

$Пн$ - прибыль, установленная на основе нормативной рентабельности.

Нормативную чистую продукцию рассчитывают по формуле:

$$НЧП = \sum_{i=1}^n K_i Нчп_i,$$

где K_i - объем производства каждого вида продукции;

n - количество видов продукции.

е) Чистая продукция (ЧП), в расчете на одного работника за определенный период времени (год, полугодие, квартал, месяц). Объем чистой продукции определяется вычитанием из объемов товарной продукции в действующих оптовых ценах предприятий полной суммы материальных расходов совокупно с амортизационными отчислениями.

Объем товарной продукции для вычисления чистой продукции состоит из: полностью законченные изделия и промышленные работы, подлежащие реализации; стоимость работ по освоению новой техники и повышенные затраты первого года серийного выпуска новых видов продукции, которые возмещаются за счет единого фонда развития производства, науки и техники; научно-исследовательские работы и разработки, которые выполняются по договорам с другими предприятиями и организациями. Не входят в состав товарной продукции надбавки и скидки к оптовым ценам, связанные с качеством продукции.

К материальным расходам, которые исключаются из товарной продукции, принадлежат: сырье и основные материалы за исключением отходов, покупных изделий и полуфабрикатов, работы и услуги производственного характера, вспомогательные материалы, топливо и энергия и т.п.

В условиях рыночной экономики такие показатели производительности труда, как НСО, НЧП в расчете на одного работника, не принадлежат к основным методам измерения объемов и производительности труда, а используются только с аналитической целью.

Трудовой метод измерения производительности труда используется в условиях выпуска на предприятии разнообразной незавершенной продукции. Как измеритель используются нормо-часы, то есть количество труда, в человеко-часах, которое нужно по нормам для изготовления единицы продукции. Преимущество – показатель свободный от влияния цено-

образующих факторов. Недостаток – применение этого метода нуждается в хорошо налаженном нормировании труда. При научно обоснованных нормах этот метод точно характеризует динамику производительности труда.

С целью определения динамики или характеристики выполнения плана по производительности труда рассчитываются **индексы производительности**, которые являются относительными величинами.

В последние годы основными плановыми и отчетными показателями **производительности общественного труда** стали показатели, которые характеризуют темпы роста национального дохода в расчете на одного работника сферы материального производства; в отраслях экономики и на предприятиях - производство чистой продукции, товарной продукции, или другой показатель объема продукции, установленный в отрасли для вычисления производительности труда, в расчете на одного среднесписочного работника.

Показатели выработки зависят не только от измерения объема произведенной продукции, но и от **единицы измерения рабочего времени**. Рабочее время может иметь различное выражение: час, день, квартал, год. В зависимости от этого выработка рассчитывается на один отработанный человеко-час (часовая выработка), на один отработанный человеко-день (дневная выработка) или на одного среднесписочного рабочего, работника в год (квартал, месяц).

Часовая выработка определяется делением объема производственной продукции на число часов, отработанных в течение года всеми рабочими.

Дневная выработка определяется путем деления объема произведенной продукции на число дней, отработанных в течение данного периода времени всеми рабочими предприятия.

Количество отработанных человеко-часов и человеко-дней определяется на основе расчета фонда рабочего времени (ФРВ) одного рабочего (работника) и показателя среднесписочной численности рабочих (работников). Для этой цели разрабатывается бюджет рабочего времени (БРВ), главными частями которого являются:

- календарный фонд времени (КФВ), предусмотренный в рабочем календаре;
- номинальный фонд времени (НФВ):

$$\text{НФВ} = \text{КФВ} - (\text{выходные и праздничные дни});$$

- полезный (реальный) фонд времени (ПФВ):

$$\text{ПФВ} = \text{НФВ} - (\text{плановые невыходы})$$

и представляет собой явочное время в днях;

- эффективный фонд времени в часах (ЭФВ):

$$\text{ЭФВ} = \text{ПФВ}, \text{ умноженный на среднюю продолжительность рабочего дня.}$$

Таким образом, для расчета количества отработанных человеко-часов или человеко-дней в течение года (месяца, квартала) по предприятию первоначально определяется ФРВ одного рабочего (работника) в часах или днях, а затем этот показатель умножается на количество рабочих (работников) на предприятии (либо в определенном структурном производственном подразделении).

Показатели часовой и дневной выработки применяются обычно для целей анализа и оперативного планирования. В годовых же планах все их расчеты ведутся на одного среднесписочного работника промышленно-производственного персонала (ППП).

Сопоставление динамики годовой – дневной – часовой выработок помогает выявить резервы роста производительности труда за счет лучшего использования рабочего времени.

Рассмотренные виды выработок отражают степень эффективного использования рабочего времени и состояние производительности труда.

Показатели трудоемкости в зависимости от состава затрат труда

Трудоемкость представляет собой сумму затрат живого труда (час) на производство единицы продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг, по отдельным производственным операциям, работам. При большом ассортименте продукции трудоемкость определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные.

Показатель трудоемкости имеет ряд преимуществ перед показателем выработки. Он устанавливает прямую зависимость между объемом производства (V) и трудовыми затратами (T) на основе расчета по формуле:

$$Q = \frac{T}{V},$$

где Q - трудоемкость единицы продукции (час).

В зависимости от состава затрат труда на производство единицы продукции различают пять видов трудоемкости: технологическую, обслуживания, производственную, управления и полную.

Технологическая трудоемкость ($Q_{\text{ТЕХ}}$) определяется затратами труда основных рабочих – как сдельщиков, так и повременщиков. Она рассчитывается по производственным операциям, отдельным деталям, узлам, готовым изделиям.

Трудоемкость обслуживания ($Q_{\text{ОБСЛ}}$) включает затраты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием производства во всех производственных подразделениях. Расчет ее осуществляется по каждой операции, изделию либо пропорционально технологической трудоемкости изделия.

Производственная трудоемкость ($Q_{\text{ПРОИЗ}}$) представляет собой затраты труда основных и вспомогательных рабочих на производство единицы продукции и складывается из трудоемкости технологической и трудоемкости обслуживания.

Трудоемкость управления ($Q_{\text{УПР}}$) состоит из затрат труда руководителей, специалистов, охраны и т.п. Затраты труда этих категорий работников в трудоемкости учитываются по-разному: та их часть, которая непосредственно связана с изготовлением изделий, прямо относится на эти изделия, другая часть затрат, которая непосредственно не связана с изготовлением изделий, относится на изделия пропорционально производственной трудоемкости.

Полная трудоемкость ($Q_{\text{ПОЛН}}$) отражает затраты труда всех категорий персонала и определяется по формуле:

$$Q_{\text{ПОЛН}} = T_{\text{ОСН.РАБ}} + T_{\text{ВСПОМ.РАБ}} + T_{\text{РАБ.УПР}} = Q_{\text{ПРОИЗ}} + Q_{\text{УПР}}$$

Каждый из указанных показателей трудоемкости может быть нормативным, плановым (проектным), фактическим.

Нормативная трудоемкость определяется на основе норм труда: норм времени, норм выработки, нормы времени обслуживания, нормативов численности. Она используется для определения общей величины трудовых затрат, необходимых как для изготовления отдельных изделий, так и для выполнения всей производственной программы.

Плановая трудоемкость отличается от нормативной на величину снижения трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет реализации организационно-технических мероприятий (в целях достижения проектной трудоемкости при максимально возможном освоении новой техники и технологии или повышения эффективности производства).

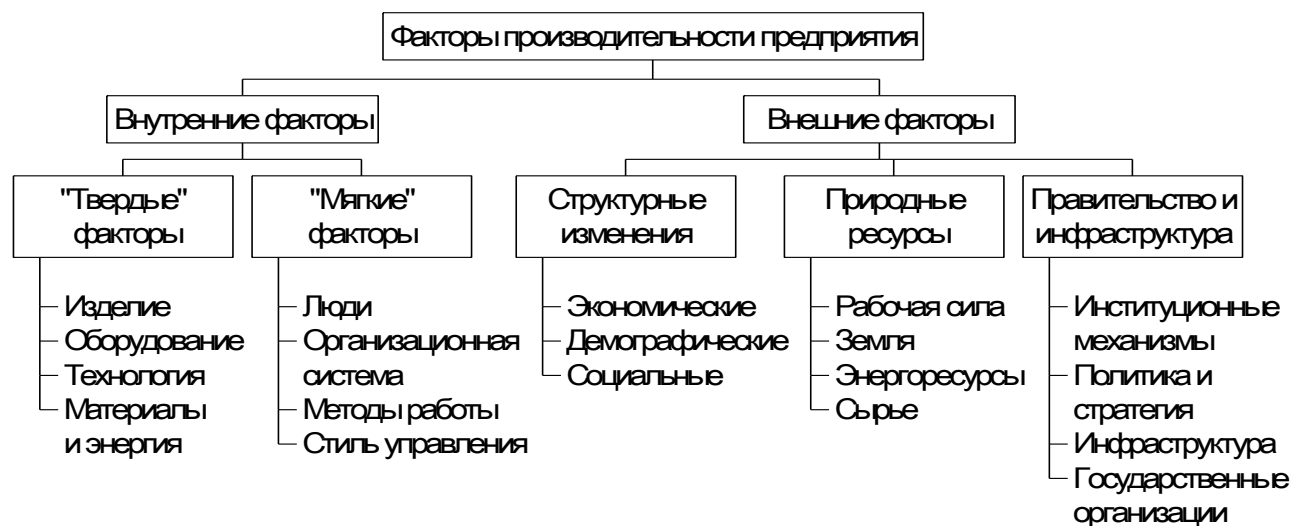
Фактическая трудоемкость – это сумма уже свершенных затрат труда на выполнен-

ный объем работ или выпуск произведенной продукции.

Применение показателя трудоемкости позволяет связать проблему измерения производительности труда с выявлением резервов его роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах и на разных предприятиях.

3. Факторы и резервы повышения производительности труда в экономике рыночного типа

Под **факторами роста производительности труда** понимают движущие силы, причины, под действием которых изменяется уровень производительности труда.



Материально-технические факторы:

- создание, освоение и внедрение новой техники;
- освоение и применение прогрессивных технологий;
- повышение качества и конкурентоспособности продукции на внутреннем и внешнем рынках;
- комплексную автоматизацию производства и управления производственными процессами;
- модернизацию действующего оборудования и производства;
- поддержание конкурентоспособности.

К *организационно-экономическим и структурным факторам* относятся:

- перестройка производства под требования рынка;
- совершенствование организации производства;
- внедрение НОТ;
- развитие прогрессивных структур и функций управления производством и персоналом,
- повышение качества продукции, ее конкурентоспособности.

Экономико-правовые и нормативные факторы:

- совершенствование нормативно-правового обеспечения роста производительности

труда;

- усиление экономических стимулов и развитие самоорганизации на микро- и макро-уровне;
- создание базы научно-методического обеспечения и информации для субъектов экономики.

Факторы, *материально стимулирующие работников*, включают:

- повышение уровня тарифной ставки;
- совершенствование системы оплаты труда;
- совершенствование системы поощрений и др.

Социально-психологические факторы определяются:

- стилем руководства в подразделениях, на предприятии в целом;
- мотивацией управления экономикой.

Факторы роста производительности труда и пути ее повышения на уровне предприятия считаются приоритетными и одновременно являются залогом повышения производительности труда на макроуровне.

Использование каждой группы факторов непосредственно связано с анализом существующих резервов возможного повышения производительности труда в определенных организационно-экономических условиях производства по каждому структурному производственному подразделению и предприятию в целом.

Под **резервами роста производительности труда** понимают неиспользованные реальные возможности экономии затрат живого и овеществленного труда. Количественно наличие резервов можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени.

Общепринято классифицировать резервы по уровню их возникновения:

- общегосударственные;
- региональные;
- межотраслевые;
- отраслевые;
- внутрипроизводственные:
 - предприятия (общезаводские);
 - рабочего места;
 - производственных подразделений.

Общегосударственные – это макроэкономические резервы. Их использование оказывает влияние на рост производительности труда в реальном секторе экономики страны. Они связаны с рациональным размещением производства по территории страны с учетом наличия сырьевых и других материальных ресурсов, квалифицированной рабочей силы, состоянием занятости населения, недоиспользованием рыночных методов хозяйствования и т.д.

Наличие *региональных резервов* свидетельствует о возможности более рационального и оптимального использования производительных сил, характерных для данного региона.

Межотраслевые резервы определяются необходимостью улучшения межотраслевых связей, транспортных потоков продукции, укрепления договорной дисциплины между пред-

приятиями разных отраслей.

Отраслевые резервы указывают на возможности повышения производительности труда за счет развития эффективной специализации и кооперации предприятий внутри конкретной отрасли экономики.

Самую большую группу резервов роста производительности труда составляют *внутри-производственные резервы*. Они определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени и рабочей силы. Серьезные резервы этой группы обусловлены низким уровнем механизации и автоматизации труда на вспомогательных работах и в подсобных производствах.

По срокам использования резервы роста производительности труда делятся на текущие и перспективные. Использование *текущих резервов* планируется в краткосрочном временном периоде – в течение месяца, квартала, года – в зависимости от реальных возможностей предприятия. *Перспективными* называются резервы, для реализации которых в ближайшее время у предприятия нет достаточных ресурсов и использование которых намечается в перспективе – через год или большее количество лет.

С понятиями «факторы» и «резервы» тесно связано понятие «**пути повышения производительности труда**», т.е. конкретные направления повышения производительности труда за счет использования определенных факторов и резервов роста производительности труда и их ранжирования по приоритетности для данного предприятия во временном периоде.

4 Управление производительностью труда

Проблема повышения эффективности труда заключается в достижении определенной цели с минимальными затратами труда. Минимизация затрат труда выступает одной из экономических закономерностей общества, которая предопределена растущими потребностями граждан в материальных и духовных благах, необходимостью их удовольствия в условиях ограничения производственных ресурсов. Повышение эффективности труда непосредственно связано с главной целью общества – обеспечением экономического роста, который определяется увеличением ВВП как в целом, так и на душу населения.

Современный этап развития экономической системы в Украине характеризуется крайне низкой эффективностью использования труда. По некоторым данным, производительность труда в Украине в 2-3 раза ниже, чем в таких странах, как Россия, Польша, и в 7-10 раз ниже, чем в развитых странах (Япония, США). Особенно низкой является эффективность использования ресурсов труда в сельском хозяйстве. Производительность труда в этой отрасли отстает от показателя США более чем в 10 раз.

Учитывая этот факт, возникает срочная потребность в повышении эффективности труда на уровне каждого предприятия – первичного звена общественного производства во всех отраслях народного хозяйства.

Руководители и специалисты предприятий должны разрабатывать и внедрять программы управления производительностью.

Управление производительностью труда – это часть более широкого процесса управления предприятием, которая охватывает планирование, организацию, руководство, контроль и регулирование повышения производительности труда. **Сущность** управления производительностью заключается в том, чтобы достичь максимально возможного уровня ее повышения при имеющихся экономических условиях.

Если считать показателем производительности труда отношения выработанной продукции к расходам, то производительность труда может повышаться, при **условии** когда:

1. Объем продукции растет, а затраты на его производство снижаются

2. Объем продукции растет быстрее, чем растут затраты
3. Объем продукции остается неизменным, а затраты на его производство снижаются
4. Объем продукции растет при неизменных затратах на его производство
5. Объем продукции снижается более медленными темпами, чем затраты на его производство

С учетом этих случаев должна выбираться и управленческая стратегия относительно обеспечения роста производительности труда. Прежде всего, следует обратить внимание на то, как можно увеличить объемы производства продукции.

Рекомендуемая **последовательность действий** при разработке программы управления производительностью:

- 1 Анализ сложившейся ситуации
- 2 Определение возможных направлений ее развития
- 3 Выбор целесообразного решения посредством процедуры разработки соответствующего комплекса мероприятий по повышению производительности и его реализация с использованием деятельности групп производительности

ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Стоимость рабочей силы, факторы, которые влияют на ее формирование

Поскольку рабочая сила является товаром, то, как любой другой товар, она нуждается в общественно необходимых расходах на свое воспроизводство в определенных общественных условиях. Минимальный предел этих расходов определяется стоимостью жизненных благ, которые физически необходимы работнику для поддержания жизни и возобновления работоспособности. В то же время воспроизводство рабочей силы нуждается в больших расходах, чем для создания физически необходимых работнику жизненных средств по причинам:

- 1 – работник не вечен, и воспроизводство рабочей силы должно содержать расходы на содержание членов его семьи;
- 2 – для выполнения более сложной работы работник должен иметь необходимый уровень образования и квалификации, которая нуждается в дополнительных расходах на рабочую силу;
- 3 – в отличие от другого товара рабочая сила исторически развивается, потребности работника растут в результате НТП.

Стоимость рабочей силы - чрезвычайно сложная экономическая категория, поэтому определение ее носит дискуссионный характер. По мнению некоторых западных ученых, она должна определяться с точки зрения полезного эффекта труда, но при этом не учитываются расходы на воспроизводство рабочей силы.

В состав стоимости воспроизводства рабочей силы можно отнести такие элементы расходов:

- прямые расходы средней семьи на рождение и воспитание ребенка до 18-летнего возраста;
- заработок матерей вследствие воспитания ребенка;

- оценка труда учителей, родителей (в нерабочие дни);
- расходы на профессиональную подготовку работников и т.п.

В США граница отмеченных расходов колеблется от 200 тыс. до 1 млн. долларов. В Украине в 2002 г., по оценкам некоторых ученых, затраты на воспитание ребенка до 18-летнего возраста обходились в 25 тыс. долларов, или приблизительно 110 тыс. долларов за паритетом покупательной способности. Причем не учитывались расходы на лечение и отсутствие заработка родителей на период ухода за ребенком.

Покупка-продажа рабочей силы выступает в форме покупки-продажи труда, поэтому стоимость, а, следовательно, и цена рабочей силы превращаются в заработную плату. Стоимость рабочей силы, выраженная в денежной форме, приобретает форму цены рабочей силы. Поэтому заработная плата - это денежное выражение стоимости и цены товара «рабочая сила». Её овеществленным, материальным содержанием является количество жизненных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы наемного работника и членов его семьи.

Необходимо отметить, что поскольку рабочая сила является товаром, то ее цена, кроме стоимости, будет регулироваться также соотношением между спросом и предложением. На размер заработной платы влияют и такие экономические законы, как рост производительности труда и потребностей населения.

Факторы роста стоимости рабочей силы:

- повышение общеобразовательного и квалификационного уровня работников;
- действие закона роста потребностей общества,
- благоприятная экономическая конъюнктура.

Факторы, которые влияют на уменьшение уровня оплаты труда:

- неблагоприятная экономическая конъюнктура на рынке труда;
- повышение налогов на оплату труда;
- задолженность населения по всем формам кредита и т.п.

Отклонение цены рабочей силы от ее стоимости в сторону уменьшения приводит к невозможности осуществления воспроизводства за счет реальной заработной платы рабочей силы. В этих условиях наблюдаются тенденции, по крайней мере в экономически развитых странах, к увеличению социальных расходов государства.

2. Доходы населения. Дифференциация доходов (расходов) населения

Доходы населения – это совокупность денежных и натуральных средств, формирующихся за счет труда работника и других источников и предназначенных для поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей.

Доходы домохозяйства разделяют на:

- *денежные доходы* – заработной платы, пенсий, стипендий, доходов от предпринимательской деятельности, доходов от продажи сельскохозяйственной продукции, доходов от собственности, всех видов денежной помощи, алиментов и т.п.
- *общие доходы* – кроме перечисленных статей содержат стоимость употребленной продукции, полученной с личного подсобного хозяйства, льготы и субсидии на оплату жилищно-коммунальных услуг, денежную оценку помощи родственникам.
- *совокупные ресурсы домохозяйств* формируются из общих доходов и использования сбережений, ссуд и возвращенных домохозяйствам долгов.

Классификация доходов предусматривает их распределение и объединение в группы и подгруппы в зависимости от различных признаков:

– По экономической природе:

= трудовые (основа формирования – трудовая деятельность):

- доходы, получаемые в форме оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности;
- доходы от индивидуальной трудовой деятельности;
- доходы от личного подсобного хозяйства;
- доходы от предпринимательской деятельности;
- доходы от реализации платных бытовых услуг и т.д.

= нетрудовые:

а) экономически обоснованные (доходы, получаемые по линии государственных официальных каналов и от бизнеса, не противоречащего правовым нормам, нормам морали, гражданскому кодексу жизни в обществе):

- социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии и др.);
- доходы от собственности;
- дивиденды по акциям;
- проценты по облигациям и другим ценным бумагам;
- доходы на вложенный капитал в производственную сферу или другие отрасли экономики и т.п.

б) экономически не обоснованные:

- все виды доходов, полученных от незаконных финансово-хозяйственных операций, от деятельности и услуг, противоречащих общественным нормам морали и этики, унижающих достоинство личности человека и граждан, или от криминальных действий;

– По экономическому содержанию:

= денежные:

- заработная плата;
- пенсии;
- стипендии;
- пособия;
- предпринимательский доход;
- дивиденды;
- доходы от собственности;
- доходы от продажи ценных бумаг;
- средства от продажи продукции личного подсобного хозяйства;
- прирост денежных вкладов в сберегательном банке и т.д.;

= натуральные:

- стоимость натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства, ис-

- пользуемых на личное потребление;
 - стоимость натуральных услуг лечебно-профилактического, культурно-бытового и социального характера за счет регионального, городского бюджетов и фондов предприятий;
 - другие;
- = совокупные (показатель, характеризующий материальную обеспеченность населения):
- все виды доходов как денежные, так и натуральные;
- По степени использования:
- = общие (брутто-доходы):
- сумма доходов, полученная из всех источников, включая и средства, предназначенные для уплаты налогов и обязательных платежей;
- = располагаемые (нетто-доходы):
- сумма средств, остающаяся после уплаты налогов и обязательных платежей, которую семья может в максимальном размере потратить на конечное потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников;
- = реальные:
- стоимость приобретенных материальных и культурно-бытовых благ на сумму располагаемого дохода с учетом цен на товары и услуги.

В Украине сложилась такая ситуация, когда средняя заработная плата из-за слишком низкого уровня и негарантированности постоянной выплаты не выступает сегодня гарантом более или менее приличной жизни, не обеспечивает даже воспроизводство рабочей силы самого работника, а о его семье нечего и говорить; последнее влечет рост самозанятости населения, расширения неформального и криминального секторов занятости.

Сопоставление показателей уровня жизни населения Украины и населения других стран мира дает основание для вывода, что население Украины в большинстве своем находится на низком жизненном уровне, значительно ниже, чем не только в развитых, но и в развивающихся странах. Сравнение жизненного уровня на основе ВВП на душу населения за реальной покупательной способностью показывает, что этот показатель в Украине ниже аналогичного в Швеции, Канаде - в 7,3 раза, России - в 2,2 раза.

По стандартам ООН, границу бедности в странах Центральной и Восточной Европы определяют на уровне среднедушевого (среднего дохода на душу населения) дохода в 4 доллара, что приблизительно равняется 21 грн., то есть 630 грн. на месяц. Среднемесячная заработная плата в 2005 г. составляла 806 грн.

Совокупные расходы в обществе распределяются неравномерно. Следует отметить, что в настоящее время складывается чрезвычайно неблагоприятная ситуация с разделением населения по уровню денежных расходов. Вызывает беспокойство, с одной стороны, крайне низкий среднемесячный уровень расходов в расчете на одного члена домохозяйства, а с другой - сплошное обнищание населения, о чем свидетельствует тот факт, что у 63,0% домохозяйств денежные расходы, ниже среднего уровня, а почти у 90% домохозяйств денежные расходы ниже прожиточного минимума.

Падение жизненного уровня населения сопровождается ростом тенденций к имущественному расслоению населения. Невзирая на то, что уже больше 10 лет Украина шагает путем рыночных превращений, до сих пор господствуют принципы уравниловки на нищенской основе, которые, кстати, неплохо уживаются с огромными доходами отдельных лично-

стей. Характерной чертой настоящего является значительная дифференциация населения.

По уровню материального благосостояния неравенство деления доходов в обществе характеризуют такие показатели:

– *Децильный коэффициент дифференциации доходов (расходов)* - соотношение минимального уровня доходов (расходов) 10% наиболее обеспеченного населения с максимальным уровнем доходов (расходов) 10% наименее обеспеченного населения.

В глобальном масштабе неравенство разделения доходов населения достигло в 90-х годах XX ст. ужасающего уровня. По данным комиссии ООН за 2002 г. совокупный доход 1 % самого богатого населения планеты равнялся совокупному доходу самых бедных 57 %. Совокупный доход 10% самого богатого населения США равняется совокупному доходу самых бедных 43 % населения всего мира, то есть доход 25 млн. богатых американцев равняется совокупному доходу приблизительно 2 млрд. нищих. Совокупный доход самых богатых 5% населения мира почти в 114 раз превышает доход самых бедных 5%.

В разрезе отдельных стран имущественное расслоение неодинаково. Так, в странах с высоким уровнем жизни (Норвегия, Швеция, Бельгия, Канада) оно сравнительно незначительное, соотношение доходов 10% самого богатого населения и 10% самого бедного населения колеблется от 5,3 до 8,5. Высоким является имущественное расслоение населения в США, где упомянутое соотношение равняется 16,6, и в России - 23,3. Считается, что границей социальной стабильности является ситуация, когда указанный разрыв в доходах не превышает десятикратной величины.

В Украине в условиях значительного послабления функций государства по регулированию цен и доходов углубляется имущественное расслоение общества. Если, по некоторым оценкам, к началу переходного периода средний доход 10% наиболее обеспеченных граждан в 4 раза превышал соответствующий показатель 10% менее всего обеспеченных, то 2002 р. - в 6,4 раза. В сельской местности имущественное расслоение - еще глубже.

– *Коэффициент фондов* - соотношение суммарных доходов (расходов) населения в первом и последнем децилях.

– Коэффициент неравенства деления доходов (расходов) среди населения или концентрации доходов (расходов) - *индекс Джини*, который отображает сущность отклонения фактического деления доходов (расходов) по численно равным группам населения от линии их равномерного деления.

Чем ближе он к нулю, тем больше степень равенства деления в обществе. Самым низким является этот коэффициент в Норвегии, Швеции, Японии, где он колеблется в пределах 25,8-24,8. В США и России неравенство в делении доходов подтверждается высоким коэффициентом Джини, равным соответственно 40,8 и 48,7.

Одним из наиболее неблагоприятных в мире остается коэффициент Джини так же и в Украине (29,0).

По характеру потребления и размерам личных доходов и расходов могут быть выделены весьма контрастные группы населения:

– практически *живущие на грани нищеты* – доходы ниже стоимости минимального продуктового набора;

– *бедные* – доходы ниже прожиточного минимума;

– *малообеспеченные* – доходы составляют 1-2 прожиточных минимума (скромное питание и скромное (относительно) бытовое потребление);

– *обеспеченные* – 2-5 прожиточных минимумов (нормальное воспроизводство затрат труда, возможны некоторые оперативные сбережения для приобретения домашних предме-

тов длительного пользования, бытовой техники);

– *состоятельные* – 5-20 прожиточных минимумов (европейский стандарт потребления: личный транспорт, техника и мебель зарубежного производства, квартиры и дачи в личной собственности; некоторые возможности расточительного потребления (коллекционирование драгоценностей и антиквариата и т.п.));

– *богатые и сверхбогатые* – 20-50 прожиточных минимумов (основная часть размещения доходов - накопления и вложения в капитал; доля потребительских расходов малозначима; возможности домашних хозяйств в этой группе населения практически безграничны);

– *олигархи* – доходы более 100 прожиточных минимумов (приобретение недвижимости за рубежом, а также вложения в капитал за границей).

Анализ современного состояния уровня жизни населения Украины свидетельствует:

1 – о чрезвычайно низком уровне совокупных доходов домохозяйств;

2 – о недостаточно высоком в структуре доходов уровне доходов, получаемых от выполняемой работы;

3 – о высоком уровне имущественного расслоения общества;

4 – об уменьшении на этой основе потребления материальных и духовных благ, а, следовательно, о существенном падении жизненного уровня населения.

В этих условиях экономическая политика государства должна быть направлена на обеспечение таких мероприятий:

- устранение разрыва между принятым прожиточным минимумом и его покрытием;

- устранение принципа уравниловки;

- обеспечение дифференциации заработной платы в зависимости от ее социально-экономической значимости;

- увеличение минимального уровня заработной платы до прожиточного минимума;

- подъем платежеспособности населения и создания среднего класса, которого в настоящее время почти не существует.

3. Уровень жизни, система социальных гарантий, защиты и поддержки населения

Уровень жизни показывает степень развития и удовлетворения потребностей человека, наряду с доходами и расходами отображает также условия труда и быта, объем и структуру рабочего и свободного времени, показатели культурного и образовательного уровня населения, а также здоровье, демографическую и экологическую ситуации.

По рекомендациям ООН *уровень жизни* - это совокупность таких показателей, как:

– здоровье, в частности демографические условия,

– еда, одежда, фонды потребления и накопления,

– условия труда, занятость, организация труда,

– образование, в частности грамотность,

– жилье и его благоустройство,

– социальное обеспечение.

Уровень жизни в узком понимании - это характеристика уровней потребления населения и степени удовлетворения его потребностей (измерение доходов, расходов и потребления благ и услуг).

Под уровнем жизни в широком понимании рассматривают уровень человеческого развития (состояние здоровья, возможности населения для удовлетворения своих потребностей) и условия жизнедеятельности населения (состояние окружающей среды, безопасность населения).

В статистике ООН с 1978 г. используются 12 групп показателей уровня жизни:

- рождаемость, смертность и другие демографические показатели;
- санитарно-гигиенические условия жизни;
- потребление продовольственных товаров;
- жилищные условия;
- образование и культура;
- условия труда и занятость;
- доходы и расходы населения;
- стоимость жизни и потребительские цены;
- транспортные средства;
- организация отдыха;
- обеспечение;
- свобода человека.

$$U = \sum_{i=1}^n K_i \frac{P_i}{P_i^N},$$

где i - индекс отдельного показателя уровня жизни;

n - количество отдельных показателей уровня жизни;

K_i – весовой коэффициент (коэффициент значимости) i -го отдельного показателя уровня жизни, оценивается экспертным путем (сумма весов = 1);

P_i - отдельный показатель уровня жизни;

P_i^N - нормативное значение отдельного показателя уровня жизни.

За нормативное значение отдельного показателя уровня жизни может приниматься средняя величина за прошлые три года.

4. Законодательное регулирование государственных социальных стандартов и государственных социальных гарантий в Украине

Закон Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях» принят 5 октября в 2000 г. с целью определения приоритетов государственной социальной политики относительно обеспечения потребностей граждан в материальных и духовных благах, определения механизма реализации их социальных прав и государственных социальных гарантий, источников финансирования социальной защиты населения.

В законе приведены категории и понятия, которые применяются для определения социальных стандартов и нормативов:

Государственные социальные стандарты - это установленные законами, другими нормативно правовыми актами социальные нормы и нормативы или их комплекс, на базе которых определяются уровень основных государственных социальных гарантий.

Под **социальными гарантиями** понимают установленные законами минимальные размеры оплаты труда, доходов граждан, пенсионного обеспечения, социальной помощи, размеры других видов социальных выплат, которые обеспечивают уровень жизни не ниже прожиточного минимума.

Прожиточный минимум - стоимостная величина достаточного для обеспечения нормального функционирования организма человека, сохранения его здоровья, набора продуктов питания, а также минимального набора непродовольственных товаров и минимального набора услуг, необходимых для удовлетворения основных социальных и культурных потребностей личности.

Прожиточный минимум определяется на основе **социальных норм и нормативов** - показателей необходимого потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг и обеспечения образовательными, медицинскими, жилищно-коммунальными и социально-культурными услугами.

Финансирование реализации государственных социальных стандартов и гарантий осуществляется на основе **нормативов расходов (финансирование)** - показателей текущих и капитальных расходов с бюджетов всех уровней на обеспечение удовлетворения потребностей на уровне, не ниже государственных социальных стандартов и нормативов.

Все социальные нормативы, которые применяются в Украине, можно классифицировать по двум признакам:

– в зависимости от характера удовлетворения социальных потребностей:

– *нормативы потребления* - это размеры потребления в натуральном выражении за определенный период времени (за год, за месяц, за день) продуктов питания, непродовольственных товаров текущего потребления и некоторых видов услуг;

– *нормативы обеспечения* - определенное количество имеющихся в личном потреблении предметов долгосрочного пользования, а также обеспечение определенной территории сетью заведений здравоохранения, образования, предприятий, учреждений, организаций социально-культурного, бытового, транспортного обслуживания и жилищно-коммунальных услуг;

– *нормативы дохода* - размер личного дохода гражданина или семьи, который гарантирует им достаточный уровень удовлетворения потребностей, которое рассчитывается на основе определения стоимостной величины набора нормативов потребления и обеспечения;

– в зависимости от уровня удовлетворения социальных потребностей:

– *нормативы рационального потребления* - уровень, который гарантирует оптимальное удовлетворение потребностей;

– *нормативы минимального потребления* - социально приемлемый уровень потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг исходя из социальных или физиологических потребностей;

– *статистические нормативы* - нормативы, которые определяются на основе показателей фактического потребления или обеспеченности для всего населения или его отдельных социально демографических групп.

По закону, государственные социальные гарантии разделяют на:

основные - те, которые устанавливаются законом с целью обеспечения конституционного права граждан на достаточный жизненный уровень, и

- минимальный размер заработной платы;
- минимальный размер пенсии по возрасту;
- необлагаемый минимум доходов граждан;
- размеры государственной социальной помощи и других социальных выплат.

Основные государственные социальные гарантии, которые являются основным источником существования, не могут быть ниже прожиточного минимума.

другие - те, которые предусматривают предоставление социальной поддержки населению Украины в целом, а так же отдельным категориям граждан.

- уровень жизни населения, которое пострадало в результате аварии на Чернобыльской АЭС;
- уровень оплаты труда работников разной квалификации в учреждениях и организациях, которые финансируются из бюджетов всех уровней;
- стипендии ученикам профессионально-технических и студентам высших государственных учебных заведений;
- индексации доходов населения с целью поддержки достаточного жизненного уровня граждан и покупательной способности их денежных доходов в условиях роста цен;
- предоставление гарантированных объемов социально-культурного, жилищно-коммунального, транспортного, бытового обслуживания и обслуживания в сфере образования, здравоохранения, физической культуры и спорта, торговли и общественного питания;
- обеспечение льготных условий удовлетворения потребностей в товарах и услугах отдельным категориям граждан, которые нуждаются в социальной поддержке.

Что касается финансирования мероприятий социальной поддержки населения, то, по закону, предоставление государственных социальных гарантий должно осуществляться за счет бюджетов всех уровней, средств предприятий, учреждений и организаций и социальных фондов на принципах адресности и целевого использования. Причем государственные социальные гарантии и государственные социальные стандарты и нормативы должны быть основой и приоритетом для расчета расходов на социальные цели и формирование на их основе бюджетов всех уровней и социальных фондов, межбюджетных отношений, разработки общегосударственных и местных программ экономического и социального развития.

5. Государственное регулирование заработной платы

Вопросы, связанные с оплатой труда, являются чрезвычайно важными, поскольку затрагивают интересы миллионов людей - всех участников социально-трудовых отношений, поэтому они не могут быть оставлены лишь на рыночное регулирование, а нуждаются в постоянном контроле и регулировании со стороны государства. Переход к рыночным отношениям ведения хозяйства ни в коем случае не отменяет государственное регулирование организации труда и ее оплаты, а лишь изменяет его характер, средства влияния, переходя от жесткого директивного регулирования к преимущественно непрямому и социально-ориентированному.

Государство осуществляет регулирование оплаты труда работников предприятий всех форм собственности путем:

- установки размера минимальной заработной платы, других государственных норм и гарантий,

- установления размеров оплаты труда руководителей предприятий, основанных на государственной, коммунальной собственности, работников предприятий, учреждений и организаций, которые финансируются и дотируются из бюджета,
- регулирования фондов оплаты труда предприятий - монополистов согласно с перечнем, который определяется Кабинетом Министров Украины,
- налогообложения работников.
- организации научных исследований, научно-методического обеспечения формирования и обновления эффективной системы организации и оплаты труда.

Законодательство по оплате труда основывается на Конституции Украины и состоит из Кодекса законов о труде Украины, Закона Украины «О труде», Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» и других актов законодательства Украины.

Основным законодательным актом государственного регулирования заработной платы в Украине является **Закон Украины «Об оплате труда»** от 24.03.1995 г., в 5 разделах которого определяются:

- общие положения относительно определения заработной платы, ее структуры, систем организации, минимальной заработной платы;
- государственное регулирование оплаты труда, которое охватывает определение сферы государственного регулирования оплаты труда, условий определения минимальной заработной платы, порядок установления минимальных ставок заработной платы;
- договорное регулирование заработной платы, которое определяет системы договорного регулирования оплаты труда, организацию оплаты труда на предприятиях разных форм собственности и ведения хозяйства;
- права работников на оплату труда и их защиту, где предусмотрено провозглашение гарантий соблюдения прав относительно оплаты труда, ограничения размера отчислений из заработной платы, защита прав работников в случае банкротства предприятия, решения трудовых споров по вопросам заработной платы, индексация заработной платы;
- контроль по сдерживанию законодательства о труде и ответственности за нарушение законодательства по оплате труда.

Кроме государственного регулирования заработной платы, существует *договорное ее регулирование*, которое осуществляется на основе:

- генерального тарифного соглашения – на государственном уровне;
- отраслевыми и региональными соглашениями – на отраслевом и региональном уровне;
- коллективным договором – на уровне предприятия.

Главным элементом государственного регулирования оплаты труда выступает **минимальная заработная плата** – законодательно установленный минимум заработной платы за простой неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оплата за выполненную работником месячную, часовую норму труда (объем работ). В минимальную заработную плату не входят доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты. Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий всех форм собственности и ведения хозяйства.

Размер минимальной заработной платы определяется с учетом:

- стоимостной величины минимального потребительского бюджета с постепенным сближением уровней этих показателей по мере стабилизации и развития экономики страны;

- общего среднего уровня заработной платы;
- производительности труда, уровня занятости, других экономических условий.

Минимальная заработная плата должна устанавливаться в размере, не ниже стоимостной величины границы малообеспеченности в расчете на одно работоспособное лицо.

Размер минимальной заработной платы устанавливается Верховной Радой Украины по предоставлению Кабинета Министров Украины один раз на год во время утверждения Государственного бюджета Украины с учетом предложений, выработанных на переговорах представителей профессиональных союзов, владельцев или уполномоченных ими органов, которые объединились для ведения коллективных переговоров и заключения генерального соглашения.

Размер минимальной заработной платы пересматривается в зависимости от роста индекса цен на потребительские товары и тарифов на услуги по соглашению сторон коллективных переговоров.

Законом Украины «Об оплате труда» провозглашено, что минимальная заработная плата не должна быть ниже стоимостной величины минимального потребительского бюджета. Следовательно, она должна быть равной прожиточному минимуму взрослого работоспособного человека.

Прожиточный минимум или **бюджет прожиточного минимума** – система показателей объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, которые обеспечивают условия для поддержки активного физического состояния взрослых, для социального и физического развития детей и подростков.

В *структуру прожиточного минимума* входят: расходы на питание, расходы на непродовольственные товары; расходы на оплату услуг; налоги; другие обязательные платежи.

Стоимостная оценка прожиточного минимума осуществляется умножением минимальных норм потребления товаров и услуг на действующие цены.

Прожиточный минимум рекомендуется рассчитывать в среднем на душу населения или семью, отдельно для детей 6 лет, подростков 7-15 лет, работоспособных граждан (мужчин и женщин) и пенсионеров.

Следует отметить, что бюджет прожиточного минимума является наиболее жесткой разновидностью минимального потребительского бюджета, рассчитанный на использование только в ограниченные сроки в периоды экономического кризиса. *Прожиточный минимум ориентирован на физическое выживание и сохранение здоровья людей.* Именно он является основой для определения минимальной заработной платы, расчета пенсий, стипендий, социальной помощи, социальных выплат.

Под **потребительским бюджетом** понимают стоимостный показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг:

Минимальный потребительский бюджет - стоимостный показатель, который отображает структуру и уровень удовлетворения потребностей, которые общество на этом этапе развития считает минимально приемлемыми.

Рациональный потребительский бюджет (бюджет социального достатка) - стоимостный показатель, который отображает структуру и уровень потребления населения со средними доходами.

Элитарный потребительский бюджет рассчитан на лица с высокими и сверхвысокими доходами.

Набор товаров и услуг, которые входят в потребительский бюджет, называют **потребительской корзиной**.

Существует несколько методов формирования потребительского бюджета.

1) *Нормативный метод*. Потребительский бюджет формируется на основе нормативов потребления отдельных товаров и услуг (нормативной потребительской корзины) и её фактической стоимостью. Нормативы могут быть минимальными и нормального уровня.

2) *Статистический метод*. Потребительский бюджет устанавливается на уровне доходов, которыми владеют определенные слои населения. Например, для расчета бюджета прожиточного минимума рассматриваются доходы 10-20% самых бедных граждан страны.

3) *Комбинированный (нормативно статистический) метод*. Предусматривает оценку расходов на питание по нормативам потребления, а других статей – статистическим методом.

4) *Субъективный метод*. Предусматривает установление потребительского бюджета на основе опроса общественности и экспертов о необходимом уровне соответствующего бюджета.

5) *Ресурсный метод*. Потребительский бюджет формируется исходя из возможностей государства, в данный период, обеспечить определенный уровень минимального потребительского бюджета или бюджета прожиточного минимума.

В условиях рыночной экономики предприятие самостоятельно устанавливает формы и системы оплаты труда, режимы труда и отдыха работников, другие показатели трудовых отношений. Но при этом не должны подавляться минимальные гарантии государства в сфере труда и его оплаты.

Минимальными гарантиями государства в сфере труда и его оплаты является:

- величина минимальной заработной платы;
- минимальное количество дней очередного отпуска;
- размер тарифной ставки 1-го разряда;
- размеры повышения заработной платы в условиях, которые отличаются от нормальных;
- мероприятия по поддержке реального уровня заработной платы.

Кроме этого, предусматривается государственный контроль за своевременностью выплаты заработной платы и ответственность работодателя за нарушение соглашений из оплаты труда.

6. Сущность, функции и принципы организации заработной платы

Заработная плата - одна из важнейших и самых сложных экономических категорий, поскольку она является одновременно и основным источником дохода наемных работников, и существенной частицей расходов производства для работодателей, а так же эффективным средством мотивации работников.

Сущность понятия «заработная плата» - сложная и многомерная, требует изучения, выходя из разных позиций, в частности:

1. Заработная плата - это экономическая категория, которая отображает отношения между работодателем и наемным работником по поводу распределения вновь созданной стоимости.

2. Заработная плата - вознаграждение или заработок, вычисленный в денежном выражении; по трудовому договору владелец, или уполномоченный им орган выплачивает его работнику за выполненную работу (Закон Украины «Об оплате труда»).

3. Заработная плата - элемент рынка труда, который складывается в результате взаимодействия спроса и предложения и выражает цену использования рабочей силы.

4. Для наемного работника заработная плата - основная часть его дохода, который он получает за реализацию своей способности к труду.

5. Для работодателя заработная плата - элемент расходов производства, который обеспечивает материальную заинтересованность работников в высокопродуктивном труде.

ПРИНЦИПЫ

ФУНКЦИИ



В экономической теории и практике выделяют такие категории заработной платы, как номинальная и реальная.

Номинальная заработная плата - это сумма денег, полученная за час работы, день работы, неделю и т.д. Она бывает начисленная (на всю причитающуюся сумму) и выплаченная (за вычетом налогов).

Реальная заработная плата - это покупательная способность номинальной заработной платы; это то количество товаров и услуг, которое работник может приобрести на свою

номинальную заработную плату. С позиций экономической теории именно реальную заработную плату следует рассматривать как рыночную цену рабочей силы. В связи со значительной сложностью определения реальная заработная плата в гривнах, как правило, не публикуется.

Для анализа ее динамики используются относительные величины. **Индекс реальной заработной платы рассчитывается** как отношение индекса номинальной заработной платы к индексу цен товаров и услуг. Если цены на товары растут быстрее чем номинальная заработная плата, то реальная заработная плата снижается.

7. Структура заработной платы

Денежное вознаграждение, которое выплачивается работнику за выполненную им работу, не является однородным по своей природе и состоит из нескольких частей: основной заработной платы, дополнительной заработной платы, других поощрительных и компенсационных выплат.

Основная заработная плата - это вознаграждение за выполненный труд в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностные обязанности). Устанавливается она в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих.

Дополнительная заработная плата - вознаграждение за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность, за особые условия труда. Содержит доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, премии, связанные с выполнением заданий и функций. Выделяют такие *виды* дополнительной заработной платы: за работу в сверхнормативное время; за совместительство профессий; за работу в ночное время и тому подобное. Кроме того, к дополнительной заработной плате относят надбавки и доплаты по тарифным ставкам и окладам. Они устанавливаются квалифицированным работникам, занятым на особенно ответственной работе, за высокое квалификационное мастерство.

Другие поощрительные и компенсационные выплаты - выплаты в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, которые не предусмотрены действующим законодательством или осуществляются сверх установленных действующим законодательством норм.

Структура заработной платы - соотношение отдельных частей заработной платы, в общем ее объеме. В экономически развитых странах основная заработная плата составляет 85-90% в структуре заработной платы. В Украине – в пределах 65-70%, что является одним из проявлений кризиса в организации оплаты труда.

Под **организацией заработной платы** понимают ее построение, приведение ее элементов в определенную систему, которая обеспечивает взаимосвязь количества и качества труда с размерами заработной платы.

В условиях **рыночных отношений механизм организации заработной платы** должен учитывать следующее:

1. размер оплаты труда должен зависеть от трудового вклада и работы каждого работника, его опыта и квалификации;
2. заработная плата работника должна определяться конечными результатами работы всего трудового коллектива;

3. организация оплаты труда должна способствовать обеспечению социальной защищенности работников, воспроизводству рабочей силы с учетом возможных инфляционных процессов.

Механизм организации состоит из таких элементов:

- а) рыночного регулирования;
- б) государственного регулирования;
- в) коллективно-договорного регулирования;

г) механизма определения индивидуальной заработной платы непосредственно на предприятии с использованием таких элементов, как тарифная система или бестарифная модель, нормирование труда и т.д.

Непосредственно работа по организации заработной платы **на предприятии** заключается в выборе модели формирования заработной платы (тарифной или бестарифной), выборе форм и систем заработной платы, разработке условий и правил премирования.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативных материалов, при помощи которых устанавливается уровень заработной платы работников предприятия в зависимости от их квалификации, сложности работ, условий труда.

Тарифная система включает:

- тарифные сетки,
- тарифные ставки,
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам,
- схемы должностных окладов и
- тарифно-квалификационные характеристики (справочники).

Основные черты **бестарифных систем**:

- 1) гарантия работникам только минимального обязательного уровня заработной платы, не ниже законодательно установленной минимальной заработной платы;
- 2) определение сначала общей суммы заработанной коллективом заработной платы, затем отчисления из ее суммы гарантированной минимальной оплаты всех работников коллектива, затем распределение остатка между членами коллектива по определенным, заранее установленным условиям;
- 3) равные условия относительно возможности влияния на размер своей заработной платы всех работников коллектива независимо от категорий и должности.

8. Формы и системы оплаты труда

Формы и системы заработной платы – способы установления зависимости величины вознаграждения за труд от количества и качества потраченного труда. Основное их назначение - обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой ее оплаты.

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная формы оплаты труда. Основной формой считается повременная, поскольку на ее основе создаются все остальные формы, в частности сдельная.

При повременной форме заработной платы мерой труда выступает отработанное время, а заработок работнику насчитывается согласно с его тарифной ставкой (ТС), или должностным окладом за фактически отработанное время (РВ):

$$ЗП_{пч} = TC \times P_B.$$

При сдельной форме заработной платы мерой труда выступает изготовленная работником продукция (или выполнен объем работ) (ИП), а размер заработка прямо пропорционально зависит от количества и качества изготовленной продукции, исходя из установленной сдельной расценки (СР):

$$ЗП_{с} = СР \times ИП.$$

Системы заработной платы характеризуют взаимосвязь элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий.

Системы повременной формы оплаты труда

1. *Простая повременная* (Зпч). Заработок (Зпч) зависит от тарифной ставки (ТС), которая соответствует присвоенному работнику тарифному разряду, и отработанного им рабочего времени (РВ)

$$Зпч = TC \times P_B.$$

2. *Повременная-премиальная* (Зппр). Согласно с этой системой работник сверх оплаты, в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками, получает премию (П) за обеспечение определенных количественных и качественных показателей. Показатели, за которые предусмотрено премирование, должны четко учитываться и отражать особенности работы работников.

$$Зппр = TC \times P_B + П.$$

3. *Оплата труда по месячным должностным окладам* применяется для работников, работа которых имеет стабильный характер, и для руководителей и специалистов. Может быть простой (заработок равняется установленному окладу) и премиальной (кроме оклада, заработок содержит премию).

Системы сдельной формы оплаты труда

При сдельной форме оплата труда проводится в соответствии с нормами и расценками, установленными исходя из разряда выполняемых работ.

1. При *прямой индивидуальной* системе оплаты труда заработок работника (Зпи) насчитывается в соответствии с количеством изготовленной продукции (ИП) и постоянных сдельных расценок за единицу этой продукции (СР).

$$Зпи = ИП \times СР.$$

Расценка за единицу продукции (СР) может определяться двумя способами:

1) как отношение почасовой тарифной ставки к норме выработки за время это же время (Нвыр):

$$СР = \frac{ТС}{N_{выр}}$$

2) умножением почасовой тарифной ставки на норму времени на изготовление единицы продукции (Нв):

$$СР = TC \times N_B.$$

2. При *непрямой сдельной* системы заработок работника (Знс) зависит не от его личной выработки, а от результатов труда работников, которые им обслуживаются. Она применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, от которых в значительной мере зависят темп и выработка основных работников. Оплата труда таких работников может осуществляться тремя способами.

а) Заработная плата определяется по формуле:

$$З_{нс} = ТЧ \times Чр \times Нв$$

где ТЧ - часовая тарифная ставка вспомогательных работников;

Чр - количество работников, которые обслуживаются;

Нв - норма выработки для работников, которые обслуживаются.

б) Общий заработок вспомогательного рабочего вычисляется умножением его тарифного заработка за время отработанный на коэффициент выполнения норм выработки в среднем по всем объектам, которые обслуживаются этим работником.

в) Общий заработок вспомогательного работника определяется умножением коэффициента, который характеризует соотношение тарифных ставок вспомогательных работников и тарифных ставок работников, которые им обслуживаются, на фактический сдельный заработок работников, которые обслуживаются.

3. При *сдельно-премиальной* системе заработок работника ($З_{сп}$) содержит сдельный заработок ($З_{пи}$) и премию за достижение установленных индивидуальных или коллективных (количественных или качественных) показателей (Π).

$$З_{сп} = З_{пи} + \Pi.$$

Премировать работников могут за: повышение производительности труда; улучшение качества продукции; освоение новой техники и технологии; экономию материальных затрат и т.п.

4. При *сдельно прогрессивной* системе ($З_{прог}$) выработка, выполненная в пределах установленной нормы ($Н_0$), оплачивается по обычным расценкам (Π_0), а работа, выполненная сверх нормы ($Н_{св}$), - по прогрессивно растущим расценкам ($\Pi_{св}$).

$$З_{прог} = Н_0 \times \Pi_0 + Н_{св} \times \Pi_{св}$$

5. При *аккордной* системе оплаты труда размер заработка устанавливается за выполнение всего комплекса работ с определением срока выполнения. Аккордная оплата вводится для отдельных групп работников для повышения производительности их труда и сокращения сроков выполнения работы. *Аккорд* - это повышение установленной расценки на 25-50%. Он вводится в том случае, когда определен объем работ выполняется в отведенный срок и при условии надлежащего качества. Полный расчет с работниками осуществляется после выполнения всех работ. Если выполнение аккордного задания нуждается в длительном времени, то работникам выплачивается аванс за текущий месяц с учетом выполненного объема работ. Эта система является бригадной формой оплаты труда. Заработок ($З_{акор}$) при этом рассчитывается по формуле:

$$З_{акор} = \text{Синд} \times t_{пл} + S_{пов} \times (t_{пл} - t_{ф})$$

где Синд - индивидуальная повременная тарифная ставка;

$t_{пл}$ - плановое время выполнения работ;

$S_{пов}$ - повышенная тарифная ставка;

$t_{ф}$ - фактическое время выполнения работ.

6. *Аккордно-премиальная* система оплаты труда предусматривает, кроме аккордного заработка, еще и премии за качественное и досрочное выполнение работ.

Сдельная форма оплаты труда содержит больше стимулов к труду, в частности, стимул к увеличению объемов выпуска продукции, но ее применение возможно не на всех звеньях общественного производства; эффективным является ее применение там, где есть возможность точно учесть количество изготовленной продукции, где работники своим трудом

могут влиять на количество изготавливаемой продукции.

На тех видах работ, где у работника нет возможности влиять на увеличение объемов производства, где отсутствуют количественные показатели объема работы, где ведется учет отработанного времени, эффективнее является применение почасовой формы оплаты труда. При этом необходимо, чтобы труд рабочих с почасовой оплатой нормировался и оценивался при помощи не только отработанного времени, но и других показателей. Последними, в частности, могут быть: нормируемые задания каждому работнику на определенный период времени; плановые задания бригаде по выпуску продукции; установление графиков выполнения работ, расходов сырья и тому подобное.

9. Современные формы материального стимулирования работников

Для материального стимулирования в больших корпорациях мира в 90-х годах стали характерными такие тенденции:

- увеличение масштабов применения систем переменной заработной платы и роста переменной части в общем доходе сотрудника;
- рост масштабов применения групповых, или коллективных, форм заработной платы;
- широкое распространение систем оплаты за знание и компетенцию;
- развитие гибких систем льгот.

В то же время прослеживаются две особенности:

- новые модели оплаты труда в большинстве организаций не вытесняют полностью традиционные системы, а лишь дополняют их;
- современные модели охватывают не всех работников предприятия, а лишь отдельные категории или подразделения.

Системы переменной заработной платы

– *комиссионные, или системы стимулирования продаж* – предусматривает оплату деятельности работника с заключением соглашения о комиссионных процентах от суммарного размера этого соглашения:

– фиксированная денежная сумма за каждую проданную единицу – ориентирует работника на реализацию максимального количества единиц продукции;

– фиксированный процент от маржи по контракту (маржа - разница между продажной ценой и расходами) – используется при ориентации на максимизацию прибыли в текущий момент и в случае невозможности увеличить число единиц продажи продукции;

– фиксированный процент от объема реализации в момент поступления средств по контракту на счет продающей организации – применяют, когда есть сложности с возвращением дебиторской задолженности и в условиях высокой инфляции.

– *премии* - дополнительное вознаграждение работнику, они выплачиваются лишь в определенных случаях. Премии могут выплачиваться по результатам работы организации в целом и по результатам работы самого сотрудника.

– *система плавающих окладов*. Применяется в основном для стимулирования руководителей и специалистов. Может иметь разные варианты. Оклад руководителя может формироваться в процентах от фактической прибыли. Например, за схемой должностных окладов оклад руководителя составляет 2500 грн., а запланирована прибыль 300 тыс. грн., тогда процент, вычисленный от прибыли, - $2,5 : 300 = 0,83\%$.

– *системы групповой (коллективной) заработной платы*. Как группа обычно выступает ра-

бочая бригада, структурное подразделение компании, сама компания в целом:

– *вознаграждение по итогам работы автономной рабочей группы*. Эта система представлена системами бригадного подотряда, аккордной системой. Ее сущность заключается в определении фонда заработной платы для сотрудников трудового коллектива при условии выполнения этим коллективом определенного производственного задания. Деление коллективного заработка осуществляется с помощью коэффициента трудового участия, который отображает степень вноса работника в достижение общего результата и определяет его часть в коллективном заработке.

– *вознаграждение по итогам работы структурного подразделения*. Примером является система Скенлона, впервые примененная в США в 1954 г. Целью системы было уменьшение расходов. Как показатель уменьшения расходов используется доля расходов на рабочую силу в объеме продаж структурного подразделения. Рассмотрим пример.

- 1). Базовое соотношение = расходы на найм / объем реализации = $45000 / 100000 = 0,45$.
- 2). Достигнуто соотношение = расходы на найм (текущий период) / объем реализации (текущий период) = $50400 / 120000 = 0,42$.
- 3). Плановые расходы = базовое соотношение x объем реализации (текущий период) = $0,45 \times 120000 = 54000$ денежных единиц.
- 4). Подлежит распределению между сотрудниками = плановые расходы - текущие расходы - резервный фонд = $54000 - 50400 - 1200 = 2400$ денежных единиц.
- 5). Коэффициент выплат = подлежит распределению / общие расходы за наймом = $2400 / 50400 = 0,0476$.
- 6). Выплаты отдельному сотруднику = коэффициент выплат x месячный оклад = $0,0476 \times 1500 = 71,4$ денежных единиц.

Система Ракера. Подобная системе Скенлона. Суть ее заключается в определении нормативного коэффициента условной чистой продукции (добавленной стоимости) фирмы на каждый доллар (денежную единицу), потраченный на рабочую силу.

План «Импрошейр». Эта система отличается от предыдущих тем, что за критерий производительности труда выбрана единица трудоемкости каждого вида продукции, которая выпускается. Показателем премирования является снижение производственной трудоемкости продукции сравнительно с ее нормативной величиной.

– *вознаграждение за результатами работы организации*. Эта система коллективного премирования согласовывает индивидуальное вознаграждение с результатами, достигнутыми всей компанией. Система представлена такими разновидностями:

Премии по результатам работы организации. Премия выплачивается один раз в году по результатам работы компании. Показателями, по которым премируют, является: прирост объемов реализации или абсолютные величины; прирост прибыли; уменьшение величины расходов; рост курса акций компании; повышение качества продукции. Распределение премии может происходить: пропорционально базовому окладу, пропорционально отработанному рабочему времени; поровну, с учетом стажа работы. В целом премия для работника по итогам работы за год должна быть не меньше 10% годового оклада.

Система участия в прибылях компании – разновидностью коллективного премирования, при которой определен процент прибыли компании распределяется между ее работниками.

Приобретение акций компании (опционы). Система применяется для стимулирования сотрудников (в первую очередь руководителей) путем предоставления им возможности приобретения акций корпорации по фиксированной цене в определенный момент времени в бу-

душем.

Система платы за знание и компетентность

Основной принцип этой системы заключается в том, что работник вознаграждается за овладение дополнительными навыками, а не за потенциальный взнос в достижение целей организации. Важным моментом в применении этой системы является определение тех знаний (навыков, квалификации, умений), за которые фирма собирается вознаграждать своих работников.

– система платы за компетентность. Компетентность - это качества или навыки работника, которые позволяют ему выполнять определенные профессиональные функции. Работник должен быть способным продемонстрировать свою компетентность на практике, чтобы это могло быть основанием для выплаты вознаграждения.

Современные организации, кроме систем премирования, для повышения мотивации труда своих сотрудников широко применяют **систему льгот** (до 50% совокупного дохода работника). Наиболее распространенные льготы:

Страхование работников (коллективное страхование) - это метод предоставления им определенных услуг (медицинского обслуживания, выплаты денежной помощи в случаях смерти или увечья и тому подобное) на основе деления риска между группой участников и компанией.

Медицинское страхование предоставляет работникам возможность получать бесплатную медицинскую помощь в тех странах, где государство не гарантирует такого обслуживания всем гражданам. Самое частое финансирование медицинского страхования осуществляется и работодателем, и наемным работником в соотношении 70 к 30.

Страхование жизни - вид страхования, который позволяет работнику обеспечить определенный доход для себя (своих потомков) в случае потери работоспособности (смерти), которая произошла на рабочем месте. Размер выплат в случае смерти может составлять 3-5 окладов.

Пенсионные планы. Применяются в странах, где государственная система пенсионного обеспечения отсутствует или недостаточно эффективная. Пенсионные планы - это система частного пенсионного обеспечения, при которой компании и сотрудники осуществляют периодические отчисления с заработной платы в специальные фонды, средства которых направляются на инвестирование с целью максимизации дохода на вложенный капитал в долгосрочной перспективе. Доход, который получает в результате фонд, и служит источником выплаты пенсий прежним сотрудникам фирмы.

АНАЛИЗ, ОТЧЕТНОСТЬ И АУДИТ В СФЕРЕ ТРУДА

1. Система трудовых показателей в сфере труда

В рыночной экономике система трудовых показателей состоит из таких разделов: промышленно-производственный персонал (ППП) и непромышленная группа; производительность труда; фонд заработной платы; средняя заработная плата.

1. Промышленно-производственный персонал и непромышленная группа

включают:

– промышленно-производственный персонал - всего, в том числе:

- рабочих;

- руководителей, профессионалов, специалистов, технических служащих;
- прочего персонала;
- непромышленную группу - всего, в том числе:
 - жилищно-коммунальное хозяйство;
 - капитальный ремонт зданий и сооружений;
 - детские сады;
 - другие организации.

2. *Производительность труда* характеризуется такими показателями:

- объем производства продукции (тыс.грн., тис.нормо-часов);
- выработка одного работника ППП;
- выработка одного рабочего ППП;
- выработка одного работника непромышленной группы.

3. *Фонд заработной платы* состоит из таких элементов:

- фонд заработной платы всего, в том числе:
 - рабочих;
 - руководителей, профессионалов, специалистов, технических служащих;
 - прочего персонала;
- фонд заработной платы непромышленной группы - всего, в том числе:
 - жилищно-коммунальное хозяйство;
 - капитальный ремонт зданий и сооружений;
 - детские сады;
 - другие организации;
- фонд заработной платы нечисленного состава.

4. *Средняя заработная плата*:

- средняя заработная плата одного работника ППП, в том числе:
 - рабочих;
 - руководителей, профессионалов, специалистов, технических служащих;
 - прочего персонала;
- средняя заработная плата одного работника непромышленной группы.

Трудовые показатели (плановые и фактические) рассчитываются за год, предшествующий анализу, а также за отчетный период.

2. Анализ состояния трудовых ресурсов

Основная цель анализа состояния трудовых ресурсов – определение влияния кадровой политики на деятельность и перспективы развития предприятия.

В процессе анализа необходимо выяснить основные принципы:

1. Планирования карьеры персонала:

- оценка деятельности;
- состояние подготовки и переподготовки кадров.

2. В сфере оплаты и мотивации труда:

- рычаги, используемые на предприятии (политика заработной платы, участие работников в распределении прибыли);
- мотивационные факторы (перспективные производственные возможности, гарантии занятости, социальные услуги);

3. Влияние указанных выше факторов на эффективность организации работы предприятия.

Анализ состояния трудовых ресурсов осуществляется по таким направлениям:

- изучение состояния, размещения и структуры кадров;
- анализ профессионального состава и подготовки кадров;
- состояние движения кадров.

Состояние трудовых ресурсов рассматривается с точки зрения обеспеченности предприятия рабочей силой, с определением избытка или нехватки работников в отчетном периоде, с установлением причин.

При изучении *размещения кадров* тщательно исследуется организация производства, степень загрузки работников полезной работой, соответствие их количества действующим нормативам обслуживания.

Анализ *структуры кадров* осуществляется путем сопоставления данных фактического и планового удельного веса количества каждой категории работников в общей численности персонала. При этом определяют причины изменения структуры и разрабатывают меры по ее рационализации.

Анализ профессионального и квалификационного состава кадров проводится методом сравнения фактической и плановой численности работников по профессиям и уровням их квалификации с квалификационным уровнем.

При анализе численности работников серьезное внимание уделяется *движению рабочих кадров*, обусловленное приемом, увольнением внутренними перемещениями работников. При этом определяются коэффициенты оборота по приему, выбытию и общего оборота.

Причинами выбытия рабочей силы из оборота могут быть:

- естественное выбытие (выход на пенсию, инвалидность, смерть);
- увольнение в результате сокращения объема работ по разным причинам;
- выбытие по собственному желанию, семейным обстоятельствам, за прогулы (эти причины характеризуют текучесть кадров).

Эти причины подлежат глубокому анализу. Среди них наиболее типовыми являются: низкий уровень заработной платы, неудовлетворительные условия труда, отсутствие жилья, детских учреждений и т.д.

3. Анализ производительности труда и заработной платы

Общепринятым является понимание того, что производительность труда является основным показателем интенсификации и эффективности труда. От нее той или иной мере зависят все основные показатели работы предприятия: объем производства продукции, численность работников, фонд заработной платы, размер прибыли, уровень рентабельности и

т.д. Анализ системы трудовых показателей дает возможность оценить влияние каждого показателя на общую результативность труда.

При анализе производительности труда устанавливаются:

- причины отклонения фактических показателей производительности труда от плановых и базовых;
- степень влияния каждого фактора на производительность труда;
- неиспользованные возможности сокращения количества работников и трудовых затрат;
- уровень производительности труда по предприятию в целом и по отдельным подразделениям.

Углубленный анализ проводится в направлении изучения повышения производительности труда по факторам. Их влияние на повышение производительности труда оценивается относительной экономией рабочей силы, при этом серьезное внимание уделяется использованию рабочего времени, с выявлением потерь последнего в связи с болезнями и влиянием на производительность труда непродуктивных потерь труда, связанных с браком. Изучается также влияние структуры производственной программы на уровень производительности труда.

На основе данных анализа разрабатываются организационно-технические мероприятия по использованию выявленных резервов и определения их экономической эффективности и разрабатываются оптимальные задания по повышению производительности труда на плановый период.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда следует рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

Цель *анализа заработной платы* на предприятии – определить степень экономической целесообразности ее расходования, чтоб не допустить снижения темпов расширенного воспроизводства, нарушения пропорций между денежным оборотом, товарными фондами и платежеспособным спросом. Во время анализа использования фонда заработной платы сначала изучается экономия или перерасход фонда по ППП в целом и категориям работников, с изучением факторов влияния, затем изучается структура фонда заработной платы по ее элементам.

Важнейший этап анализа трудовых показателей – анализ средней заработной платы в динамике и определение зависимости уровня зарплаты от факторов, в первую очередь, от повышения производительности труда, а также от лучшего использования рабочего времени, оборудования и т.д.

Во время анализа использования фонда заработной платы рассчитывается абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой, устанавливается соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда, для чего определяется коэффициент опережения роста производительности труда над ростом средней зарплаты (отношение индексов производительности труда и средней зарплаты).

При этом устанавливается, какой % повышения зарплаты планировался и получен фактически за каждый % роста производительности труда.

При проведении анализа используют такие материалы:

- статут предприятия;
- планы развития трудового потенциала;
- отчеты служб кадров;

- коллективные договоры;
- системы и формы оплаты труда;
- данные табельного учета.

Полноту использования трудовых ресурсов оценивают:

- по количеству отработанных дней и часов одним работником;
- по степени использования фонда рабочего времени.

Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов используют систему показателей производительности труда:

- *обобщающие* - среднегодовая, среднедневная, среднечасовая выработка продукции одним рабочим;
- *частные* - это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции);
- *вспомогательные* - характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ.

В конце проводится анализ эффективности использования трудовых ресурсов, для чего рассчитывается показатель рентабельности персонала (отношение прибыли к среднегодовой численности промышленно-производственного персонала).

4. Отчетность и аудит в сфере труда

Аудит в сфере труда – это система периодически осуществляемых мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений.

Цель аудита в сфере трудовых ресурсов – установление выполнения предприятиями законодательства по:

- 1) оплате труда;
- 2) правильности отражения хозяйственных операций в учете.

Объект аудита – трудовой коллектив, персонал предприятия, его деятельность.

Задания аудита – установление:

- эффективности внутреннего контроля за затратами на оплату труда;
- обоснованности технико-экономических показателей;
- правильности расчетов за выполненные работы и услуги;
- правильности определения объемов работ;
- обоснованности выплат зарплаты по трудовым соглашениям;
- правильности оформления трудовых соглашений;
- обоснованности размеров дополнительной оплаты и премий;
- выполнения установленного порядка отнесения затрат на оплату труда на себестоимость продукции;
- правильности определения размера налогооблагаемого совокупного дохода.

Аудит в сфере труда осуществляется по таким направлениям:

1. При изучении системы управления трудовыми ресурсами рассматриваются:

- концепция и политика предприятия по трудовым ресурсам;
- система планирования трудовых ресурсов;
- система управления трудовыми ресурсами и определение ее состояния в корпорации.

2. При исследовании структуры персонала изучают:

- кадровый потенциал предприятия: возраст, пол, мастерство, квалификационный состав;
- национальные меньшинства и иностранные работники;
- условия приема и текучесть кадров.

3. При проверке системы подготовки кадров особое внимание уделяется:

- практике комплектования и подбору кадров;
- порядку подготовки и переподготовки кадров;
- применению основных элементов организации труда;
- оценке персонала;
- перспективам служебного роста работников.

4. При аудите оплаты труда анализируют:

- системы оплаты труда;
- условия и дифференциацию оплаты труда;
- оплату по результатам труда;
- участие работников в прибыли;
- участие в нематериальных стимулах.

5. При аудите влияния труда на управление предприятием оценивают влияние состояния труда на управление предприятием.

Источники информации:

- законодательные акты;
- нормативно-правовые документы;
- договорная документация;
- производственно-финансовые планы, бизнес-планы;
- служебно-распорядительные документы;
- первичные документы учета труда и его оплаты;
- журналы учета работ и затрат;
- статистическая и финансовая отчетность;
- анкетирование и интервьюирование работников.

Одной из важнейших функций аудиту является *анализ полученной информации и ее оценка*. Обосновать оценку организации труда на предприятии можно:

- сравнив ее с организацией на аналогичных процветающих предприятиях;
- используя научно-разработанные нормы и рекомендации по организации труда, социально-трудовых отношений;

– применяя перекрестные данные и системный тип проверок.

Аудиторская проверка может выявить резервы повышения эффективности производства, определить отношение тех или иных групп сотрудников к формам и методам работы руководства, организации деятельности предприятия, размещению кадров.

При анализе и оценке в процессе аудита эффективности использования рабочего времени, потери рабочего времени следует делить на неизбежные и *те, которых можно было бы избежать* с расчетом экономических потерь от пропусков рабочего времени (особо наглядно это в денежном выражении).

Завершается аудиторская работа на предприятии подготовкой итогового материала о результатах аудиторской проверки, с оценкой и рекомендациями.

Наиболее очевидны выгоды от проведения аудита в трудовой сфере, если рассчитать реальную денежную выгоду предприятия от реализации рекомендаций аудиту. Последние могут использоваться для кадровых перестановок в коллективе. Систематическое проведение аудиторских проверок дает возможность оценить состояние и развитие трудовых отношений на предприятии в динамике.

МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

1. Сущность мониторинга социально-трудовых отношений, его основные задания, методическая и информационная база

Мониторинг - это система последовательного сбора данных о явлении, процессе, которые описываются при помощи определенных показателей с целью оперативной диагностики состояния объекта, его исследования и оценки в динамике.

МОТ предлагает определять мониторинг как постоянный или периодический пересмотр выполнения администрацией определенной программы с целью оценки текущих результатов, выявления трудностей, негативных тенденций и предоставления рекомендаций для их устранения.

Мониторинг социально-трудовой сферы - комплексная государственная система непрерывного наблюдения за фактическим состоянием дел в социально-трудовой сфере.

Основные задания мониторинга:

- непрерывное наблюдение за социально-трудовой сферой и получение оперативной информации об её состоянии;
- объединение информационных потоков, формирующихся разными органами, которые осуществляют мониторинг;
- своевременное выявление изменений в социально-трудовой сфере;
- предупреждение негативных тенденций, которые ведут к формированию и развитию социальных конфликтов;
- осуществление краткосрочного прогнозирования развития социально-трудовых отношений;
- оценка эффективности и полноты реализации законов и других нормативных актов из сферы социально-трудовых вопросов.

Мониторинг в Украине проводится Министерством труда и социальной политики Украины, Государственным комитетом статистики Украины совместно с Министерством экономики, Государственным комитетом по делам национальностей и миграции и другими государственными органами исполнительной власти.

Объекты мониторинга – специально отобранные (базовые) предприятия, организации, учреждения разных форм собственности и отраслей экономики, отдельные социально демографические и профессиональные группы населения, а также макроэкономические показатели, которые характеризуют развитие отраслей экономики Украины.

Основные направления мониторинга:

- социально-демографические и миграционные процессы;
- рынок рабочей силы, занятость и безработица населения;
- социально-трудовые процессы на предприятиях, в учреждениях и организациях;
- условия и охрана труда;
- доходы и уровень жизни населения.

Информационная база мониторинга:

- материалы государственной централизованной и отраслевой статистической отчетности;
- данные базовых предприятий, не охваченные государственной статистикой;
- данные выборочных одноразовых обследований предприятий, групп населения, домохозяйств;
- данные специальных социологических опросов населения, трудовых коллективов и экспертов;
- результаты исследований научно-исследовательских организаций, задействованных в системе мониторинга.

На государственном и региональном уровнях система показателей мониторинга должна характеризовать:

- миграционные и социально-демографические процессы;
- структуру занятости, тенденции движения рабочей силы, состояние системы подготовки и переподготовки кадров;
- проблемы и тенденции безработицы;
- изменения объемов производства продукции;
- доходы и уровень жизни населения.

На уровне предприятия анализируются следующие показатели:

- общеэкономическое состояние предприятия (объемы производства, реализации, расходов и тому подобное);
- движение кадров, их подготовка и переподготовка, потери рабочего времени;
- условия и охрана труда;
- оплата труда и формы участия предприятий в социальной поддержке своих работников;
- состояние трудовых отношений на предприятии.

Сбор и первичная обработка информации в процессе ведения мониторинга осуществ-

ляется территориальными органами государственной статистики, министерствами и ведомствами, которые принимают участие в мониторинге, соответствующими службами заинтересованных органов исполнительной власти регионов Украины. Информация поступает в банк данных автоматизированной информационной системы Государственного комитета статистики и Министерства труда и социальной политики. Обобщение данных мониторинга, их анализ и подготовка предложений по решению социально-трудовых проблем осуществляется Министерством труда и Государственным комитетом статистики Украины с привлечением научных организаций, подведомственных органам исполнительной власти, которые принимают участие в мониторинге, соответствующих научно-исследовательских институтов Национальной академии наук Украины, отраслевых министерств и ведомств.

По результатам мониторинга готовятся ежеквартальные и ежегодные доклады, которые подаются Президенту и Правительству Украины. Общие доклады содержат аналитическую информацию, данные о мероприятиях для предотвращения конфликтных и кризисных явлений в социально-трудовой сфере, предложения по вопросам, решение которых находится в компетенции государственных органов управления.

2. Социологические исследования в трудовой сфере

Под социологическим исследованием понимают анализ явлений и процессов социально-трудовой сферы с целью изучения закономерностей их развития, зависимостей и взаимосвязей между ними для разработки и обоснования предложений по совершенствованию социально-трудовых отношений.

Виды социологических исследований

По цели исследования:

Конкретные - направленные на решение конкретных проблем в социально-трудовой сфере.

Теоретические - направленные на выявление общих социальных закономерностей, разработку методологии исследований и тому подобное.

По периодичности проведения:

Разовые - анализируют состояние объекта на определенный момент.

Периодическое - предусматривает изучение объекта в развитии.

По объектам исследования:

Кагортное - разновидность периодического исследования, когда изучается один и тот же объект через определенные периоды времени.

Панельное - разновидность периодического исследования, когда повторное исследование проводится за той же выборкой, но конкретные лица, которые попадают к выборкам, могут быть другими.

По полноте исследования генеральной совокупности

Сплошное - когда изучается вся генеральная совокупность, все единицы, которые входят в ее состав.

Выборочное - когда изучается лишь часть генеральной совокупности - выборка.

Этапы социологического исследования

- разработка программы исследования;
- сбор первичной социологической информации;

- обработка собранной социологической информации;
- анализ социологической информации, подготовка выводов и предложений;
- подготовка отчета о результатах исследования.

Первый этап социологического исследования - *разработка программы* социологического исследования является важнейшей. Программа социологического исследования должна содержать такие важные элементы:

- методологию и методы исследования;
- постановку проблемы - обоснование необходимости решения проблемной ситуации с помощью социологического исследования;
- цель социологического исследования и задания, с помощью которых предусматривается достижение указанной цели;
- объект исследования - социальную группу, совокупность людей, носителей проблемной ситуации;
- предмет исследования - те стороны объекта, которые нуждаются в изучении во время социологического исследования;
- проведение системного анализа объекта исследования и выдвижение на этой основе **гипотез** (научных предположений). Гипотезы в зависимости от классификационного признака делятся на несколько видов:

Классификационный признак	Виды гипотез
Отношение к цели исследования	<i>основные</i> – указывают на наиболее существенные связи и взаимосвязи.
	<i>дополнительные</i> - указывают на побочные явления и связи.
Способ доказательства (проверки)	<i>Гипотезы-основания</i> - могут не иметь признаков доказательства опытным путем, обосновываются гипотезами, которые из них выводятся.
	<i>Гипотезы-последствия</i> - гипотезы, которые используются для доказательства основных гипотез.
Содержание предвидения	<i>Описательные</i> - гипотезы, которые указывают на связи, зависимости в исследуемых процессах, но не объясняют, отчего это происходит.
	<i>Объяснительные</i> - формулируют предположение о причинах тех или иных явлений.
	<i>Прогнозные</i> – предусматривают перспективу развития определенного процесса или явления.
Степень обоснованности	<i>Первичные (рабочие)</i> – выдвигаются на начальном этапе исследования с определением (уточнением) проблемы исследования.
	<i>Вторичные</i> – выдвигаются на основе проверки и уточнения первичных гипотез.
Уровень анализа	<i>Теоретические</i> - совокупность теоретических положений
	<i>Статистические</i> - формулируются как система статистических показателей.
	<i>Эмпирические</i> – формулируются как система признаков, которые могут быть доказаны эмпирически, т.е. опытным путем.

- интерпретация и операционализация понятий. **Интерпретация понятий** - это их уточнение, толкование их смысла, выделение главных, опорных понятий, установление вза-

имосвязей между ними, установление показателей, которые могут быть определены количественно. **Операционализация понятий** - установление порядка количественного измерения показателей: определение единиц измерения, коэффициентов, индексов;

- определение типа и объема репрезентативной выборки. **Репрезентативность выборки** - достоверность данных и выводов, гарантия того, что выводы сделаны на основе части совокупности, свойственные совокупности в целом. Величина репрезентативной выборки зависит от дисперсии признаков. **Дисперсия** - колебание от минимального к максимальному значению признака, который изучается. Чем большая дисперсия, тем большей должна быть выборка. Обычно репрезентативная выборка составляет не меньше 10% генеральной совокупности.

Классификация видов выборки

Классификационный признак	Вид выборки
Простой метод случайного отбора	<i>Простая случайная выборка</i> - выборка составляется при помощи таблиц случайных чисел. <i>Систематический отбор</i> – при составлении выборки используется определенный интервал в перечне объектов генеральной совокупности. <i>Серийная выборка</i> - единицами случайного отбора являются определенные группы.
Сложный метод случайного отбора	<i>Многостепенная выборка</i> - случайный отбор проводится в несколько этапов, причем на каждом этапе изменяется единица отбора (цех, бригада, рабочий). <i>Комбинированная выборка</i> - на каждом этапе изменяется не только единица, но и техника отбора. <i>Многофазовая выборка</i> - на каждом этапе из большей выборки выбирают более меньшую - до достижения необходимой величины. <i>Стратифицированная выборка</i> - в генеральной совокупности выбирают страты (однородные группы), а в них осуществляется случайная выборка.
Метод нестрогого случайного отбора	<i>Целенаправленная выборка</i> - в неё вводятся отобранные по определенным критериям типичные представители генеральной совокупности. <i>Квотная выборка</i> - предусматривает построение модели, которая отображает генеральную совокупность в определенных пропорциях, которые изучаются.

- определение методов и инструментария сбора информации. Разрабатываются таблицы, бланки, анкеты, наблюдательные письма, инструкции и т.д.;

- разработка организационно-технического плана исследования. В этом плане определяются этапы и сроки проведения работ, исполнители, формы представления результатов на каждом этапе, формы контроля за ведением работ, калькуляция затрат, источники финансирования.

3. Методы сбора информации для исследования социально-трудовой сферы

В исследовании социально-трудовой сферы принято использовать такие основные методы сбора информации как:

- анкетный опрос;
- интервью;

- эксперимент;
- наблюдение;
- анализ документов;
- социометрический опрос;
- тестирование.

Анкетный опрос - наиболее распространен метод сбора информации. **Анкетирование** - систематизированный сбор информации у респондентов, осуществляется при помощи анкет. Структура анкеты включает вступительную, основную и демографическую части.

Во вступительной части обычно отображается обращение к респонденту, указывается организация, которая проводит опрос, цель этого опроса, излагаются правила опроса.

В основной части содержатся несколько блоков вопросов, которые освещают проблему. В демографической части отображаются вопросы из социального статуса респондента, его социально-демографические характеристики, такие как пол, возраст, должность, профессия, семейное положение, доход и т.д.

Метод интервью - метод получения информации через беседу интервьюера с респондентом на определенную тему. Интервью делятся:

по технике проведения

формализованные, когда формулировка вопросов, их перечень и содержание известны заранее,

неформализованные - беседа на определенную тему, когда вопрос и предполагаемые ответы не известны предварительно.

по процедуре проведения интервью

личное интервью предусматривает проведение беседы специального интервьюера с респондентами непосредственно на улице, на работе, в многолюдных местах и т.д.

групповой опрос предусматривает опрос определенной группы респондентов (до 10 чел.) - группы, семьи, бригады, с которыми происходит обсуждение определенной темы

глубинное интервью предусматривает получение наиболее полной информации о социально-трудовых отношениях. Задание интервьюера заключается в поощрении высказываний респондента.

по форме проведения интервью еще может быть телефонным или почтовым.

Метод наблюдения заключается в целеустремленной и систематической фиксации процессов и явлений социально-трудовой сферы. Этот метод целесообразно применять на начальном этапе проведения исследования для сбора предварительных данных об объекте исследования. Различают несколько видов наблюдения:

- *непосредственное* - фиксация разных процессов и явлений в момент их возникновения;
- *опосредованное (непрямое)* - фиксация социально-трудовых процессов, которые уже состоялись;
- *привлеченное*, - предусматривает присутствие наблюдателя в исследуемой ситуации,
- *непривлеченное*, когда наблюдатель находится в стороне, и не принимает личного участия в исследуемой ситуации;
- *структурированное*, - предусматривает разработку специальной стандартной карты наблюдений с предварительным определением элементов и ситуаций, которые будут наблю-

даться;

- *неструктурированное*, - не предусматривает предыдущего определения элементов исследуемого явления;

- *полевое*, - предполагает наблюдение исследуемого явления в его естественном окружении;

- *лабораторное*, - наблюдение, нуждающееся в искусственном создании имитируемой ситуации и в последующем ее исследовании.

Метод анализа документов предусматривает изучение разнообразных документов (специально созданных носителей информации). Документы подразделяют:

по форме:

письменные тексты (рукописи, печатные);

иконографические (кино-, видео-, фотоматериалы)

фонетические (магнитофонные записи).

по источникам информации:

первичные (составляются на основе прямого наблюдения)

вторичные (составляются по результату обработки первичных документов).

Социометрический опрос - опрос с целью выявления психологического климата в коллективе, и уже на этой основе - получение количественной оценки межличностных отношений в нем. Основным инструментом проведения социометрического опроса является *социометрическая карточка*, которая содержит определенный перечень вопросов, которую заполняет каждый член первичного коллектива. На основе социокарт составляют *социометрическую матрицу*.

Метод тестирования применяется для выявления у osoby наличия и степени выразительности определенных черт личности, способностей и умений, психических состояний и являет собой серию вопросов с возможными вариантами ответов. Тестирование часто применяется для исследования профессиональной ориентации молодежи, преимуществ кандидатов на рабочее место и т.д. Тестирование претендентов при поступлении на работу в Украине только входит в практику и еще не имеет соответствующей правовой подпочвы, как во многих развитых странах, где практика тестирования применяется уже давно. Следует подчеркнуть *изъян тестирования*: верные ответы являются весьма относительными, поэтому осложняют возможность объективной оценки определенных знаний, умений, навыков и т.д.

Метод эксперимента - наиболее сложный и ответственный метод сбора информации, поскольку он связан с искусственным созданием экспериментальной ситуации, последствия которой могут отразиться на материальном, физическом или психологическом состоянии членов коллектива, где проводится тот или иной эксперимент. Для проведения эксперимента необходимо выбирать наиболее существенные характеристики социального процесса или явления, которое изучается. Необходимо так же учитывать изменения контрольных характеристик, которые вводятся исследователем. Для обеспечения успешности эксперимента необходимо устранить возможность влияния на него тех явлений, которые не относятся к ситуации, которая изучается.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Причины возникновения МОТ, история ее развития и основные задания

Проблемы международного регулирования трудовых отношений возникли еще в начале XIX ст. С каждым годом эти проблемы заострялись все больше. В 1901 г. в Базеле (Швейцария) была создана Международная ассоциация по защите трудящихся. Ее исполнительным органом стал Международный трудовой офис. Главным заданием последнего было проведение сравнительного анализа национального законодательства, информирование государств, сбор и исследование документации по трудовому праву. Деятельность Международной ассоциации по защите трудящихся прекратилась в начале Первой мировой войны.

Основными причинами возникновения МОТ были:

- рост численности и влияния рабочего класса, ухудшение его состояния во время войны;
- активные революционные и социальные выступления в странах Западной Европы под воздействием Октябрьского переворота в России;
- бурное развитие мирового торговли и международной конкуренции.

Эти события, которые происходили в начале XX ст., требовали появления международной организации, которая защищала бы права трудящихся. Такой организацией стала Международная организация труда (МОТ). Создание МОТ было задекларировано Парижской мирной конференцией 11 апреля в 1919 г. Первая ежегодная конференция МОТ открылась в Вашингтоне 29 октября 1919 г.; в ее работе приняли участие представители 41 страны. Каждое государство было представлено двумя делегатами от правительства и по одному - от предпринимателей и профсоюзов. Местом расположения МОТ была определена Женева. МОТ действует по принципам трипартизма, то есть в структуре всех органов МОТ закреплён принцип: два представителя от правительства и по одному - от предпринимателей и профсоюзов.

Главной целью создания МОТ была разработка и принятие международных трудовых норм. В 1926 году Международная конференция труда приняла решение о создании механизма контроля за соблюдением международных трудовых норм. Был создан комитет независимых экспертов, заданиями которого стали рассмотрение докладов правительств и предоставление анализ этих докладов генеральной конференцией МОТ.

Принципы МОТ:

1. Крепкий мир может быть установлен только на основе социальной справедливости.
2. Непредоставление страной трудящимся нормальных условий труда является препятствием для других народов, которые желают улучшить состояние трудящихся в своих странах.
3. Свобода слова и свобода объединений - необходимые условия постоянного прогресса.
4. Бедность в любом проявлении является угрозой для общего благосостояния.
5. Все люди независимо от расы, веры, пола имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях независимости и достоинства, экономической стойкости и равных возможностей.

Задание МОТ - это достижение как можно более полной занятости населения, повышения жизненного уровня, удовлетворенность работой, учеба, политика в отрасли оплаты

труда, право на коллективные переговоры, социальное обеспечение, охрана труда, защита благосостояния детей и женщин, обеспечение необходимым питанием и жильем, предоставление равных возможностей для общей и профессиональной учебы.

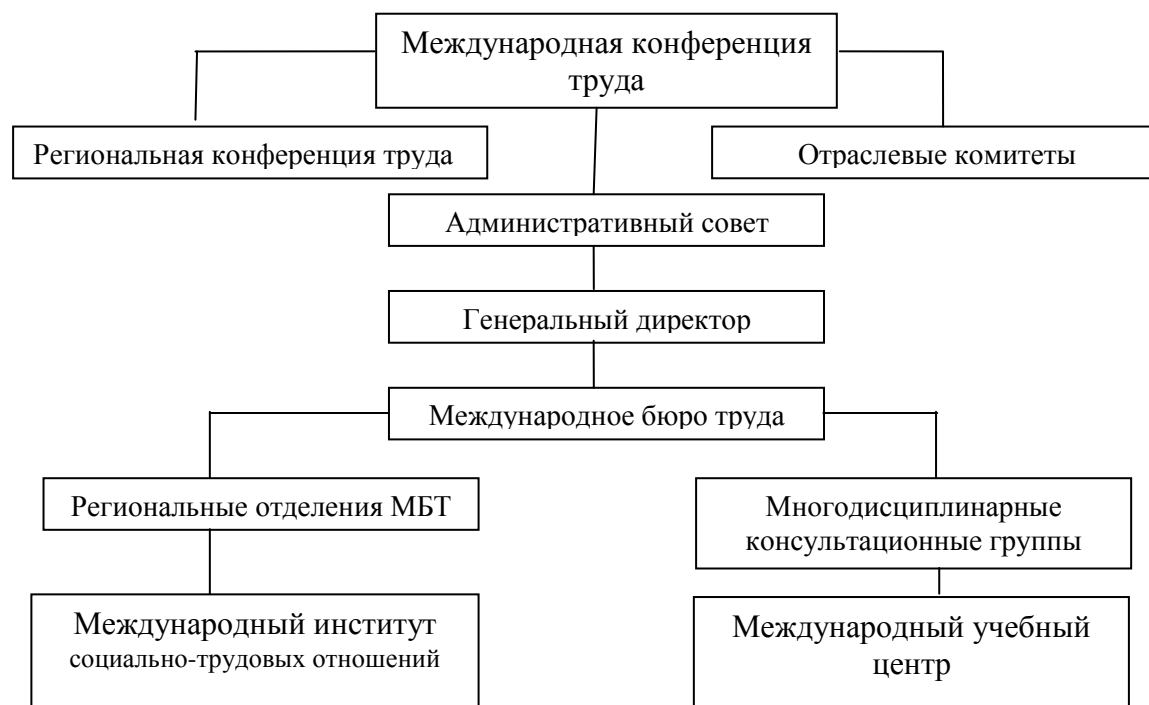
Основные цели МОТ сводятся к защите интересов и прав трудящихся и их организаций путем регламентации рабочего времени; борьбы с безработицей; обеспечением гарантий заработной платы, за выполненную работу; защиту трудящихся от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве; защиту детей, подростков и женщин; регламентацию вопросов социального страхования и социального обеспечения; организацию профессионально-технической учебы трудящихся и др.

В 1946 г. МОТ стала специализированным заведением ООН. В 1960 г. при МОТ был создан Международный институт социально-трудовых исследований, а 1965 г. - Международный учебный центр в Турине.

2. Структура Международной организации труда

Структура МОТ схематически представлена на рис. Высшим органом МОТ является *Международная (генеральная) конференция труда*. Она созывается ежегодно в июне в Женеве. Основное задание конференции - принятие международных трудовых норм, конвенций и рекомендаций. Конференция утверждает бюджет и программу деятельности МОТ на каждые два года. На ней выбирается основной исполнительный орган МОТ - Административный совет.

Административный совет созывается трижды на год в Женеве. Он осуществляет руководство МОТ в промежутках между конференциями, избирает Генерального директора Международного бюро труда, рассматривает текущие вопросы деятельности МОТ, готовит для конференции предложения из программы и бюджета. В пределах Административного совета работают комитеты, которые готовят вопрос из разных направлений деятельности МОТ для рассмотрения на Административном совете. В составе Административного совета 56 членов: 28 представителей правительства, 14 представителей предпринимателей и 14 представителей профсоюзов.



Структура Международной организации труда

Международное бюро труда (МБТ) - постоянный секретариат МОТ, который осуществляет всю текущую работу по выполнению решений конференции и Административного совета. Международное бюро труда действует под руководством Генерального директора, который избирается Административным советом на пять лет с возможностью последующего переизбрания. В аппарате МБТ около 1900 сотрудников больше 110 национальностей, которые работают как в самой штаб-квартире в Женеве, так и в 40 отделениях МОТ в разных регионах мира. Создана сеть региональных, multidisciplinary групп, которые состоят из высококвалифицированных специалистов МОТ. Кроме того, по программам текущего сотрудничества в разных регионах мира работает около 600 полевых экспертов.

Кроме перечисленных официальных органов МОТ, периодически проводятся на трехсторонней основе региональные конференции МОТ, отраслевые и технические совещания по отдельным отраслям и группам отраслей экономики. Для решения наиболее срочных вопросов время от времени ссылаются совещания экспертов, которые также происходят на трехсторонней основе.

Международный институт социально-трудовых отношений - самостоятельное учреждение, целью которого является содействие углубленному изучению и осознанию проблем труда и методов их решения. Центральная тема деятельности института - повышение роли органов по труду в содействии экономическому и социальному прогрессу становления нового.

Международный институт социально-трудовых отношений осуществляет такие программы.

1. Органы по труду и экономическое развитие. Целью этой программы является изучение влияния разных социальных учреждений на увеличение производства, занятости, доходов и благосостояния. Программа содержит:

- разработка системы показателей, которые характеризуют разные виды учреждений по труду;
- анализ организационных изменений в учреждениях по труду;
- исследование роли учреждений по труду в распространении современных технологий и профессиональных навыков;
- изучение роли учреждений по труду в предотвращении нарушения прав человека, борьба с бедностью.

2. Органы по труду и новые системы организации производства. В пределах этой программы исследования проводятся в таких направлениях:

- трудовые нормы как средство содействия постоянной социальной устойчивости и экономическому росту, развитию трудовых ресурсов, структурной стабильности экономики, регулирование международной конкуренции;
- интернационализация экономики и ее влияние на рабочие места, их качество, географическое расположение занятости;
- перспективы самостоятельного развития на региональном и местном уровнях и др.

3. Взаимодействие разных учреждений. Институт организует:

- обсуждение вопросов социальной политики при участии представителей правительства, предпринимателей, профсоюзов, ученых, парламентариев, журналистов и сотрудников МБТ и других международных организаций;
- ежегодное проведение лекций по международной социальной политике в условиях разных стран за счет Нобелевской премии мира, полученной МОТ 1969 г.;

- курсы по вопросам деятельности и процедур МОТ.

4. Учебная деятельность. Ежегодно институт организует в Женеве под эгидой МБТ трехнедельные международные курсы по активной политике в сфере труда, а также трипартизма и процедур МОТ.

Международный учебный центр МОТ - наибольшее учебное заведение системы ООН. По его учебным программам прошло подготовку свыше 50 тыс. лиц из 170 стран. Деятельность центра посвящена развитию человеческих ресурсов по принципу: вклад в усиление человеческого потенциала является наиболее эффективным средством достижения социального прогресса и укрепления стран, которые развиваются и переходят к рыночной экономике.

Стратегический план развития, принятый правлением центра в 1990 г., поставил перед ним три задания:

- усиление сотрудничества с МБТ;
- выполнение функции учебного и координационного центра для всей системы ООН;
- максимального учета потребностей участников МОТ - правительств и социальных партнеров в разработке региональных программ.

Следует отметить, что МБТ все чаще обращается к услугам центра, поскольку большинство проектов технической помощи предусматривают подготовку кадров. Темы учебных программ центра определены совместно с МБТ, это - подготовка управленческих кадров, образование рабочих, трудовые отношения, программы содействия трудящимся женщинам, охрана и гигиена труда, социальное обеспечение и др.

3. Основные направления деятельности МОТ

Нормотворческая деятельность

Нормотворческая деятельность МОТ заключается в разработке и принятии международных трудовых норм (конвенций и рекомендаций). За период своей деятельности МОТ разработала и приняла больше 180 конвенций и больше 180 рекомендаций по широкому спектру социально-трудовых вопросов во всех сферах социально-экономической жизни общества. Принятые МОТ нормы образуют *Международный трудовой кодекс*, которым руководствуются государства в разработке и проведении национального трудового законодательства. *Конвенция*, ратифицированная страной, выступает приоритетной в разработке национального законодательства.

Для проверки применения конвенций в национальном законодательстве и на практике МОТ создала механизм контроля, основанный на изучении комитетом независимых экспертов национального законодательства и практики, а также расследование конкретных случаев нарушения конвенции трехсторонними органами МОТ.

Особенный механизм контроля установлен за выполнением конвенции о свободе объединений. Трехсторонний комитет Административного совета по свободе объединений рассматривает жалобы, которые подаются международными или национальными профсоюзными организациями.

Факты нарушения конвенций докладываются Административному совету, который обращает внимание правительства на его обязательства. В некоторых случаях правительства просят направить в их страну комиссию по рассмотрению и примирению, которые состоят из независимых специалистов. В результате вмешательства МОТ был найден выход из многих конфликтных ситуаций.

Каждая страна - член МОТ обязывается регулярно предоставлять в МБТ доклады о

мероприятиях по применению ратифицированных конвенций в законодательстве и на практике, которые изучаются специальным комитетом экспертов, который состоит из 20 независимых авторитетных экспертов из разных регионов мира. Подготовленный комитетом экспертов доклад утверждается генеральной конференцией МОТ.

Любой представитель правительства, предпринимателей и трудящихся имеет право на представление жалобы на государство - члена МОТ, которое не придерживается конвенции. В таком случае Административный совет для рассмотрения жалобы создает комиссию из трех высококвалифицированных экспертов-юристов, которые разрабатывают рекомендации относительно исправления обнаруженных изъянов. Рекомендации этой комиссии утверждаются Административным советом и являются обязательными для выполнения. В случае, когда страна не соглашается с этими рекомендациями, она имеет право передать дело в Международный суд.

Если страна - член МОТ не выполнила в установленный срок рекомендаций комиссии или международного суда, то Административный совет может рекомендовать конференции такие действия, которые он считает целесообразными для выполнения этих предоставленных рекомендаций.

Процедуры контроля по применению норм являются очень важными, поскольку способствуют воплощению в жизнь принципов провозглашенных МОТ.

Рекомендации МОТ ратификации не подлежат, поэтому они не имеют юридической силы конвенций. Их цель - дополнять и развивать конвенции. Цель нормотворческой деятельности МОТ заключается в постоянном поиске согласия между органами государственной власти и основными заинтересованными сторонами - предпринимателями и трудящимися, в стремлении улучшения состояния трудящихся.

Техническое сотрудничество

Вторым, не менее важным, направлением работы МОТ является *техническое сотрудничество*. Последнее стремится предоставить своим членам, как правительствам, так и организациям предпринимателей и трудящихся, содействие в разработке национального трудового законодательства, подготовке национальных кадров в социально-экономической сфере, проведении разнообразных семинаров и коллоквиумов. Следует отметить, что это направление сформировалось после 1960 г., когда в МОТ вступило большое количество развивающихся стран, прежде всего африканских. Техническое сотрудничество ориентировалось в основном именно на эти страны. Финансируется это направление из фондов ПРООН (Программа ООН по развитию) и частично из текущего бюджета МОТ.

Политика активного партнерства нуждалась в усилении роли правительств и отделений МОТ в странах-членах этой организации. Для начала планировалась разработка целевой программы МОТ для каждой страны и региона. Именно с этой целью было создано 14 многодисциплинарных консультативных групп: пять в Африке, четыре в Америке, три в Азии и Тихоокеанском регионе, одну для арабских стран и одну для стран Центральной и Восточной Европы.

Программные приоритеты

МОТ регламентирует широкий спектр вопросов в сфере социально-трудовых отношений. Основными программными приоритетами является:

- содействие занятости населения;
- структурная перестройка и социальная справедливость;
- равноправие женщин;
- социальная защита инвалидов;

- совершенствование управления и развития предприятий;
- улучшение условий труда и производственной среды;
- устранение детского труда;
- социальное партнерство и социальное обеспечение;
- отраслевая деятельность;
- многонациональные предприятия;
- трудящиеся мигранты;
- издательская деятельность и публикации.

Издательская деятельность

Международное бюро труда - наибольший в мире информационно-аналитический центр по вопросам труда. МБТ действует и как международный издательский центр. Его публикации - это исследование по важнейшим международным трудовым и социальным проблемам, нормативно справочные издания, сборники по охране и гигиене труда, материалы по образованию работников и тому подобное.

Основными периодическими изданиями МБТ являются такие:

1. Международное обозрение труда - научный журнал по экономическим и социальным вопросам.
2. Официальный бюллетень МБТ - издание, которое информирует о новостях в деятельности МОТ и публикует тексты ее документов.
3. Законодательные акты о труде - сборник национальных законов и других нормативных актов о труде и социальных отношениях.
4. Труд в мире - ежегодный доклад о тенденциях развития и политике в сфере труда и социальных отношений.
5. Сборник по условиям труда - издание, которое информирует о законодательстве, коллективных договорах, программах действий и соответствующих трудовых нормативных актах, которые касаются регулирования условий труда.
6. Рабочее образование – журнал, предназначенный для помощи профсоюзным и учебным заведениям.
7. Ежегодник статистики труда и Бюллетень статистики труда.
8. Сборник документов о труде - реферативный информационный бюллетень об условиях труда и занятости.
9. Трудовой мир - журнал для широкой общественности читателей.

В Международном бюро труда также действует компьютерная система информации по социально трудовым вопросам, которая обеспечивает доступ к библиотеке МБТ.

4. Конвенции МОТ

Важна роль в работе МОТ принадлежит конвенциям и рекомендациям, направленным на защиту работников.

Конвенция № 29 «О принудительном или обязательной труде» (в 1930 г.) предусматривает, что каждый член МОТ, который ее ратифицировал, обязывается отказаться от применения принудительного или обязательной труда во всех формах в кратчайший срок.

Конвенция № 42 «О возмещении трудящимся в случае профессионального заболевания» (в 1934 г.) предусматривает, что каждый член МОТ, который ратифицировал ее, обязывается обеспечивать лицам, которые перенесли профессиональное заболевание или в случаях их смерти от таких заболеваний помощь, выплата которой осуществляется на основе общих принципов национального законодательства государства. Также, материальная помощь положена лицам, которые находятся на их содержании.

Конвенция № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (в 1936 г.). Согласно с ней каждое лицо, на которое распределяется конвенция, имеет право после непрерывной работы на протяжении 1 года на ежегодный оплачиваемый отпуск - 6 рабочих дней, для лиц возрастом младший 16 лет - не меньше 12 рабочих дней. К ежегодному отпуску не относятся: официальные и традиционные праздники, отсутствие на рабочем месте в результате болезни. Работник, который идет в отпуск, получает или свое обычное жалование, или сумму, определенную в коллективном договоре.

Конвенция № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948 г.). В ней отмечается, что трудящиеся и предприниматели имеют право создавать на свой выбор организации и вступать в них. Организации трудящихся и предпринимателей имеют право издавать свои уставы, формировать свою программу действий, они подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

Конвенция № 95 «Об охране заработной платы» (в 1949 г.).

Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (в 1951 г.). Трудящиеся пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ограничение свободы объединений в сфере труда, защитой при отказе принятия на работу или увольнении, через членство в профсоюзе и тому подобное.

Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд одинаковой ценности» (в 1951 г.). Согласно с ней, каждый член МОТ, который ратифицировал эту конвенцию, обязывается применять относительно всех работников принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд одинаковой ценности. Этот принцип может применяться путем национального законодательства, коллективных договоров между предпринимателями и работниками и тому подобное.

Конвенция № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (в 1952 г.) предусматривает гарантии социального обеспечения в случаях безработицы, болезни, старости, трудового увечья или профессионального заболевания, беременности и родов, потери кормильца и тому подобное.

Конвенция № 111 «О дискриминации в отрасли труда и занятости» (в 1958 г.).

Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (в 1964 г.) содержит такие положения:

1. С целью стимулирования экономического роста, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы каждый член МОТ главной целью провозглашает и осуществляет активную политику, направленную на содействие полной, производительной и свободно избранной занятости.

2. Целью проведения этой политики является обеспечение работой всех желающих; достижение как можно большей производительности такой работы; обеспечение свободы выбора занятости и возможность получить соответствующую подготовку.

Конвенция № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и возможностей, которые им предоставляются» (в 1971 г.).

Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (в

1978 г.) предусматривает возможность передачи определенной сферы деятельности в отрасли регулирования вопросов труда неправительственным организациям (организациям предпринимателей и трудящихся или представителям предпринимателей и трудящихся).

Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда, производственной среде» (в 1981 г.) содержит принципы национальной политики, мероприятия на национальном уровне и на уровне предприятия, направленные на гарантирование безопасности и гигиены труда.

Конвенция № 159 «О профессиональной подготовке и трудовой занятости инвалидов» (в 1983 г.).

Конвенция № 160 «О статистике труда» (в 1985 г.). В ней определено задание статистической науки в сфере рынка труда. Отмечается, что государство обязывается регулярно собирать, анализировать и публиковать данные относительно численности экономически активного населения, занятости, безработицы, структуры и распределения экономически активного населения, стоимости рабочей силы.

Конвенция № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (в 1988 г.). В ней определяются положения относительно выплаты помощи по безработице. Конвенция содержит шесть разделов. Раздел I «Общие положения». Раздел II «Содействия производительной занятости». Раздел III «Охватываемые случаи», выделяются такие: полная безработица, частичная безработица, задержка заработной платы сокращения её размера через временное прекращение производства. Раздел IV «Лица, которые подлежат защите». Раздел V «Методы защиты». Раздел VI «Помощь по безработице», в которой отмечено, что помощь, которая предоставляется в случае полной безработицы или задержки заработной платы, вызванной временным прекращением производства без прекращения трудовых отношений, выплачивается на протяжении действия указанных обстоятельств. В случае полной безработицы начальная длительность выплаты помощи может быть ограничена 26 неделями в каждом периоде безработицы, или 39 неделями на протяжении любого периода в 24 месяца. Если безработица длится сверх начального периода выплаты помощи, длительность ее может быть ограничена определенным периодом (помощь в этом случае, учитывает все другие виды помощи, на которые имеет право безработный, и должна обеспечивать нормальные условия жизни). Когда законодательство государства предусматривает, что длительность начальной выплаты помощи изменяется в зависимости от длительности страхового периода, средняя установленная длительность выплаты помощи будет составлять меньше 26 недель.