

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ,
МОЛОДЕЖИ И СПОРТА УКРАИНЫ**

ХАРЬКОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Шумская А. Н.

**ЭКОНОМИКА ТРУДА
И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**Учебное пособие
для иностранных студентов**

Харьков. Изд. ХНЭУ, 2012

УДК 331(075)

ББК 65.24я7

Ш96

Рецензенты: докт. экон. наук, профессор, первый заместитель директора Харьковского регионального института Национальной академии государственного управления при Президенте Украины *Амосов О. Ю.*; канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, организации и управления предприятием Украинской государственной академии железнодорожного транспорта *Зубенко В. А.*

Рекомендовано к изданию решением ученого совета Харьковского национального экономического университета.

Протокол № 6 от 07.02.2012 г.

Шумская А. Н.

Ш96 Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебное пособие для иностранных студентов / Шумская А. Н. – Х. : Изд. ХНЭУ, 2012. – 268 с. (Русск. яз.)

Раскрыты основные проблемы, возникающие в сфере социально-трудовых отношений. Существенное внимание уделено достижению синтеза теории и практики, что способствует приобретению студентами определенных профессиональных компетентностей. Для проверки их уровня предложены адаптированные тесты для самодиагностики разной сложности, контрольные вопросы, решение кроссвордов, творческих и практических заданий.

Рекомендовано для иностранных студентов высших учебных заведений направления подготовки "Финансы и кредит".

ISBN

УДК 331(075)

ББК 65.24я7

© Харьковский национальный
экономический университет,
2012

© Шумская А. Н.
2012

Содержание

Введение	7
Раздел 1. Трудовые ресурсы. Формирование и регулирование социально-трудовых отношений на рынке труда	11
1. Объект, предмет и задачи дисциплины	11
1.1. Общая характеристика, предмет и метод дисциплины	11
1.2. Взаимосвязь данной дисциплины с другими дисциплинами	19
Выводы	21
Контрольные вопросы для самодиагностики	22
Тесты для самодиагностики	22
Решение кроссворда	23
2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	25
2.1. Общая характеристика трудовых ресурсов	25
2.2. Виды занятости и балансы трудовых ресурсов	28
2.3. Структура и показатели оценки трудовых ресурсов	33
2.4. Воспроизводство трудовых ресурсов, его характеристики	36
2.5. Трудовой потенциал общества как экономическая категория	40
Выводы	42
Контрольные вопросы для самодиагностики	44
Тесты для самодиагностики	44
Решение кроссворда	46
Пример расчета практического задания	48
Практические задания для самостоятельного решения	49
3. Социально-трудовые отношения как система	50
3.1. Общая характеристика системы социально-трудовых отношений	50
3.2. Стороны и субъекты социально-трудовых отношений	54
3.3. Типы и уровни социально-трудовых отношений	55
3.4. Методы регулирования социально-трудовых отношений	60
3.5. Качество трудовой жизни как показатель состояния социально-трудовых отношений	62
Выводы	64
Контрольные вопросы для самодиагностики	65
Тесты для самодиагностики	66
Решение кроссворда	67
4. Социальное партнерство	69
4.1. Объективные предпосылки возникновения, сущность и принципы социального партнерства	69
4.2. Субъекты социального партнерства и их функции	72

4.3. Формы социального партнерства. Система коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений	79
4.4. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений	82
Выводы	84
Контрольные вопросы для самодиагностики	84
Тесты для самодиагностики	85
Решение кроссворда	85
5. Рынок труда и его регулирование	87
5.1. Структура рынка труда	87
5.2. Конъюнктура рынка труда	90
5.3. Виды и модели рынка труда	95
Выводы	98
Контрольные вопросы для самодиагностики	99
Тесты для самодиагностики	99
Решение кроссворда	100
Практические задания для самостоятельного решения	101
6. Социально-трудовые отношения занятости	102
6.1. Занятость как социально-экономическая категория. Формы и виды занятости	102
6.2. Сущность безработицы и ее виды	108
6.3. Государственное регулирование занятости	111
Выводы	114
Контрольные вопросы для самодиагностики	115
Тесты для самодиагностики	115
Пример расчета практических заданий	116
Практические задания для самостоятельного решения	117
Раздел 2. Экономика труда	118
7. Организация и нормирование труда	118
7.1. Сущность и задания организации труда	118
7.2. Разделение и кооперация труда	120
7.3. Организация и обслуживание рабочих мест	125
7.4. Объекты нормирования труда. Система нормативов и норм труда	132
Выводы	136
Контрольные вопросы для самодиагностики	137
Тесты для самодиагностики	138
Творческое задание	139
Практическое задание для самостоятельного решения	139

8. Производительность и эффективность труда	140
8.1. Производительность труда как основной показатель его эффективности	140
8.2. Показатели и методы измерения производительности труда	142
8.3. Основные факторы и резервы повышения производительности труда	145
Выводы	149
Контрольные вопросы для самодиагностики	151
Тесты для самодиагностики	151
Творческое задание	152
Решение кроссворда	153
Практические задания для самостоятельного решения	154
9. Политика доходов и оплата труда	156
9.1. Понятие "доходы населения", их виды и источники формирования	156
9.2. Заработная плата, ее виды, функции и принципы организации	162
9.3. Формы и системы оплаты труда	165
9.4. Характеристики тарифной системы оплаты труда	167
9.5. Системы сдельной оплаты труда	171
9.6. Системы повременной оплаты труда	173
9.7. Бестарифная система оплаты труда	175
9.8. Регулирование оплаты труда	177
Выводы	180
Контрольные вопросы для самодиагностики	182
Тесты для самодиагностики	183
Творческое задание	184
Пример расчета практических заданий	185
Практические задания для самостоятельного решения	186
10. Планирование труда	187
10.1. Задачи, содержание и показатели плана по труду	187
10.2. Планирование численности и состава кадров	190
10.3. Планирование роста производительности труда	192
10.4. Планирование фонда оплаты труда	194
Выводы	197
Контрольные вопросы для самодиагностики	198
Тесты для самодиагностики	198
Творческое задание	199
Практическое задание для самостоятельного решения	200

11. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда	201
11.1. Направления анализа трудовых показателей	201
11.2. Формы отчетности по труду	210
11.3. Сущность и методы аудита в сфере труда	212
Выводы	217
Контрольные вопросы для самодиагностики	219
Тесты для самодиагностики	219
Творческое задание	220
Практические задания для самостоятельного решения	221
12. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и усовершенствования социально-трудовых отношений	222
12.1. Сущность и содержание мониторинга социально-трудовых отношений	222
12.2. Источники информации о занятости и социально-трудовых отношениях	225
12.3. Направления мониторинга социально-трудовых отношений	228
Выводы	232
Контрольные вопросы для самодиагностики	233
Тесты для самодиагностики	234
Творческое задание	235
Практическое задание для самостоятельного решения	235
13. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений	236
13.1. История и причины создания Международной организации труда	236
13.2. Руководящие органы Международной организации труда и их структура	238
13.3. Направления деятельности Международной организации труда	240
Выводы	242
Контрольные вопросы для самодиагностики	243
Тесты для самодиагностики	244
Творческие задания	245
Глоссарий	247
Использованная литература	256
Именной указатель	263
Предметный указатель	264

Введение

Учебная дисциплина "Экономика труда и социально-трудовые отношения" является комплексной, поскольку сочетает в себе экономическое и социально-трудовое направления. Практически нет ни одной экономической проблемы в любой сфере человеческой деятельности, которая была бы не связана с трудом и потребностями человека. Поэтому трудовая деятельность человека, направленная на преобразование всех сфер жизни общества, занимает особое место в системе экономических и социальных приоритетов. В связи с этим важным стратегическим заданием современности является подготовка специалистов разных отраслей экономической науки, которые обладают профессиональными компетентностями относительно регулирования социально-трудовых отношений и повышения эффективности использования трудовых ресурсов на национальном, региональном уровнях, а также уровне предприятия.

Основной целью учебной дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" является формирование системы теоретических и прикладных знаний о категориях, понятиях, механизмах обеспечения производительности труда и развития социально-трудовых отношений в Украине.

Объектом учебной дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" является труд как целесообразная деятельность людей по созданию материальных и нематериальных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивида и общества в целом.

Предметом учебной дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" является изучение закономерностей и способов формирования и производительного использования ресурсов труда.

В учебном пособии основное внимание уделяется достижению синтеза теории и практики, что способствует приобретению иностранными студентами определенных профессиональных компетентностей.

В теме "Объект, предмет и задачи дисциплины" формируются такие профессиональные компетентности у студентов: способность к анализу научных исследований в области экономики труда и социально-трудовых отношений; понимание основных понятий и категорий дисциплины; владение навыками применения отдельных методов в социально-трудовых исследованиях, включая анализ статистических материалов, системный, метод фотографии рабочего времени; способность к быстрому ознакомлению со стратегическими заданиями учебной дисциплины.

В теме "Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества" формируются такие профессиональные компетентности у студентов: способность рассчитывать показатели естественного и механического движения населения страны; осуществление оценки балансов трудовых ресурсов по отраслям экономики; проведение оценки трудового потенциала работника, предприятия, общества; обоснование влияния отдельных компонентов трудового потенциала на качество трудового потенциала общества.

В теме "Социально-трудовые отношения как система" формируются такие профессиональные компетентности у студентов: способность обосновывать направления взаимодействия между субъектами социально-трудовых отношений; определение перспектив развития социально-трудовых отношений, отвечающих современным социально-экономическим условиям развития страны; осуществление анализа трудовой жизни населения страны.

В теме "Социальное партнерство" формируются такие профессиональные компетентности у студентов: понимание взаимодействия субъектов социального партнерства; способность определять факторы, которые обуславливают возникновение конфликта из конфликтной ситуации; разработка технологии регулирования коллективных трудовых споров и конфликтов; способность к разработке технологии регулирования коллективных трудовых споров и конфликтов.

В теме "Рынок труда и его регулирование" формируются такие профессиональные компетентности у студентов: способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для оценки состояния рынка труда страны; владение современными информационными технологиями; способность анализировать и интерпретировать данные статистики о социально-экономических процессах на рынке труда; определение объема недопроизводства продукции на основе использования закона Оукена.

В теме "Социально-трудовые отношения занятости" формируются такие профессиональные компетентности у студентов: способность использовать нормативные правовые документы в сфере занятости населения; способность к пониманию сущности понятия "занятость населения" и основных ее видов; способность выбрать экономически целесообразную форму занятости населения; способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать основные показатели оценки занятости населения страны (региона).

В теме "Организация и нормирование труда" формируются такие профессиональные компетентности у студентов: способность определять экономически обоснованные нормы труда персонала (производственного, управленческого) на основе имеющихся методов; осуществление организации труда персонала на основе известных форм деления и кооперации его труда; использование особенностей организации и нормирование труда руководителей, специалистов и служащих.

В теме "Производительность и эффективность труда" формируются такие профессиональные компетентности у студентов: определение отличий между понятиями "эффективность труда" и "производительность труда"; осуществление расчета уровня производительности труда с использованием разных методов; способность определять резервы роста производительности труда и резервы снижения трудоемкости продукции.

В теме "Политика доходов и оплата труда" формируются такие профессиональные компетентности у студентов: способность рассчитывать номинальную и реальную заработную плату работника с учетом индекса потребительских цен; обоснование взаимосвязи уровня заработной платы с уровнем цен, производительностью, структурой производства, доходами и прибылью; проведение расчета размера заработной платы с использованием разных форм и систем оплаты труда персонала; способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии.

В теме "Планирование труда" формируются такие профессиональные компетентности у студентов: способность использовать различные методы для планирования основных трудовых показателей на предприятии; использование методики планирования производительности труда по факторам его роста, а также планирование численности персонала и фонда оплаты труда на предприятии.

В теме "Анализ, отчетность и аудит в сфере труда" формируются такие профессиональные компетентности у студентов: способность выбирать инструментальные средства для обработки данных отчетности по труду, анализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы; способность анализировать и интерпретировать информацию, содержащуюся в отчетности предприятия по труду, и использовать ее для принятия управленческих решений на предприятии.

В теме "Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и усовершенствования социально-трудовых отношений"

формируются такие профессиональные компетентности у студентов: способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-трудовых показателей предприятия; способность использовать для проведения мониторинга в сфере труда современные технические средства и информационные технологии.

В теме "Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений" формируются такие профессиональные компетентности у студентов: понимание сущности Международной организации труда, а также значительного влияния на регулирование трудовой сферы ее членов-участников; способность к анализу изменений в направлениях деятельности Международной организации труда в историческом аспекте; исследование структуры управления Международной организации труда.

Для реализации компетентностного подхода в учебном пособии предложены 13 тем, содержащие методологию дисциплины, ее инструментарий, методические подходы, ознакомление с которыми позволит иностранным студентам грамотно решать практические и творческие задания, кроссворды, что подчеркивает практическую ценность учебного пособия.

Предложенное учебное пособие соответствует программе преподавания учебной дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения и подготовлено в соответствии с отраслевым стандартом высшего образования отрасли знаний "Экономика и предпринимательство", утвержденным Министерством образования и науки, молодежи и спорта Украины.

Учебное пособие "Экономика труда и социально-трудовые отношения" отличается представлением значительного материала в виде схем и таблиц, которые сопровождаются пояснениями, что позволит иностранным студентам логически и системно осваивать понятия и категории по дисциплине. Такое представление учебного материала значительно облегчает студентам изучение данной дисциплины. Наличие готовых, четко сформулированных базовых понятий, схем, таблиц значительно экономит время студентов, а их наглядность способствует быстрому усвоению и запоминанию.

Данное учебное пособие ставит целью помочь иностранным студентам направления подготовки "Финансы и кредит" овладеть профессиональными компетентностями в социально-трудовой сфере. Это будет способствовать повышению качества подготовки современного экономиста, который может конкурировать на отечественном и мировом рынках труда.

Раздел 1. Трудовые ресурсы. Формирование и регулирование социально-трудовых отношений на рынке труда

1. Объект, предмет и задачи дисциплины

1.1. Общая характеристика, предмет и метод дисциплины.

1.2. Взаимосвязь данной дисциплины с другими дисциплинами.

Ключевые понятия и термины: экономика труда и социально-трудовые отношения, социально-трудовые отношения, труд, методы исследования, методология, методы управления процессами труда, экономические методы, административные методы, социально-психологические методы.

1.1. Общая характеристика, предмет и метод дисциплины

На современном этапе развития национальной экономики Украины наиболее существенные преобразования касаются именно социально-трудовой сферы. Они охватывают интересы миллионов людей и вызывают объективную необходимость обеспечения устойчивого социально-экономического развития страны. В связи с этим особое значение приобретает комплексное исследование особенностей труда как объекта исследования и изучения, а также трактовка предмета и метода современной экономики труда и социально-трудовых отношений (ЭТ и СТО) как науки.

Среди исследователей существенный вклад в развитие ЭТ и СТО как науки внесли как зарубежные (Уильям Петти, Карл Маркс, Адам Смит, Фредерик Тейлор, Анри Файоль, Абрахам Маслоу и др.), так и отечественные ученые (среди украинских выделяют Демьяна Петровича Богиню, Елену Антоновну Гришнову, Валентину Николаевну Гриневу, Анатолия Михайловича Колота, Эллу Марленовну Либанову, Галину Терентьевну Завиновскую и др., среди российских – Бориса Михайловича Генкина, Александра Иосифовича Рофе, Юрия Геннадиевича Одегова и др.).

Теоретическое и методологическое развитие ЭТ и СТО проходило поэтапно, начиная со второй половины XIX века, когда трудовая деятельность человека стала объектом систематических научных исследований. Цель таких исследований, начатых американским инженером Фредериком Тейлором, заключалась первоначально в

поиске методов рационального выполнения производственных операций. Возникло научное направление, которое получило название "научная организация труда". В последующем такое название не раз подвергалось критике. Многие считали более правильным говорить о "рациональной организации труда", "теории организации труда" или просто "организации труда" [7].

В рамках науки об организации труда сформировался ряд относительно обособленных разделов: "нормирование труда", "заработная плата", "профессиональный отбор" и др.

С начала XX века стали публиковаться статьи и книги по управлению производственными коллективами, обучению персонала, методам повышения производительности, улучшению условий труда, взаимоотношениям сотрудников предприятий.

Формирование науки ЭТ и СТО происходило как на основе опытных данных, так и в результате использования достижений экономической теории, математики, статистики, физиологии и психологии человека, социологии, права, технологии, организации производства. В 60-е годы XX века на развитие наук о труде и персонале существенное влияние оказали исследования в области кибернетики, теории систем, вычислительной техники. С 70-х годов XX века можно отметить усиление этического аспекта в управлении персоналом. Все большее распространение получают рекомендации по установлению в производственных коллективах отношений сотрудничества, терпимости, доброжелательности. Если на начальных этапах развития наук о труде основное внимание уделялось методам увеличения производительности физического труда, то во второй половине XX века усиливается внимание к личности каждого сотрудника и условиям для проявления его творческих способностей [7].

Как и в любой отрасли знания, в науках о труде и персонале происходит процесс выделения отдельных направлений в самостоятельные науки или учебные дисциплины (экономика труда, социология труда, психология труда, физиология труда, нормирование труда, рынок труда, управление персоналом, региональная экономика, экономика предприятия и др.). Своеобразным синтезом отдельных наук и учебных дисциплин о труде и персонале можно считать ЭТ и СТО.

На современном этапе развития ЭТ и СТО (начало XXI века) делается акцент на решении таких важных проблем, как: уменьшение

социальной напряженности населения, текучести персонала, а также обеспечение гуманных условий труда и необходимой его производительности. Кроме того, к основным вопросам, связанным с социально-трудовой деятельностью, относят: вопросы регулирования социального партнерства, занятости населения, использования новых форм и систем оплаты труда персонала, активного его вовлечения в принятие управленческих решений на предприятии (учреждении, организации).

Формирование, становление и использование ЭТ и СТО имеет важное значение для Украины в сложных экономических условиях, когда возрастает роль трудовой деятельности человека на всех уровнях экономики страны (уровне государства, уровне региона и уровне предприятия).

ЭТ и СТО как учебная дисциплина имеет свою основную цель, задания, объект и предмет исследования (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Основные аспекты изучения учебной дисциплины

Известный российский ученый Александр Иосифович Рофе подчеркивает, что **ЭТ и СТО** – это часть экономической науки, которая изучает закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов. Отличием ЭТ и СТО от экономической теории и отраслевых экономик является то, что эта наука исследует определенный круг проблем, который рассматривается в любом виде деятельности и в

каждой отрасли экономики. Следовательно, ЭТ и СТО относится к типу функциональных экономических наук [47].

ЭТ и СТО как наука изучает социально-экономические отношения, которые возникают в процессе воспроизводства трудовых ресурсов (производства, распределения, обмена и потребления), а также обеспечение условий для производительного труда и его охраны.

В теории ЭТ и СТО сложился довольно разнородный понятийный аппарат, который в определенной мере отображает незавершенность формирования этой дисциплины в условиях развития экономики Украины.

Ключевыми понятиями науки ЭТ и СТО, которые требуют однозначного толкования, являются "труд" и "социально-трудовые отношения" (рис. 1.2 и 1.3).

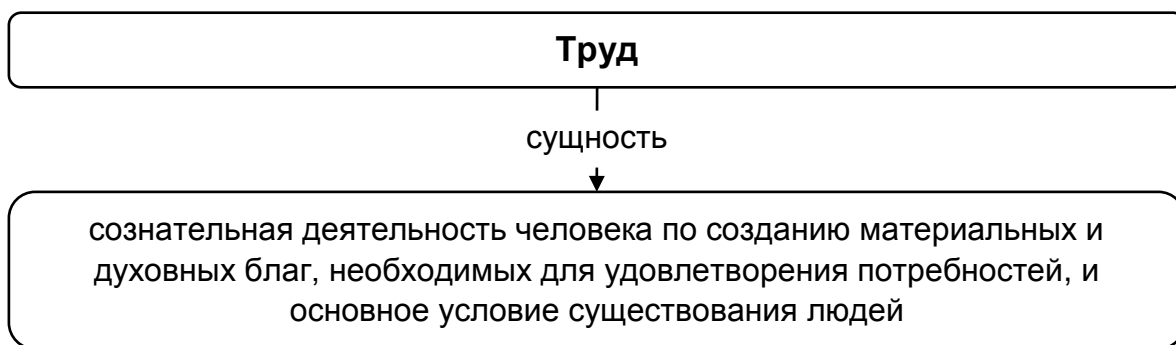


Рис. 1.2. Сущность понятия "труд" [64]

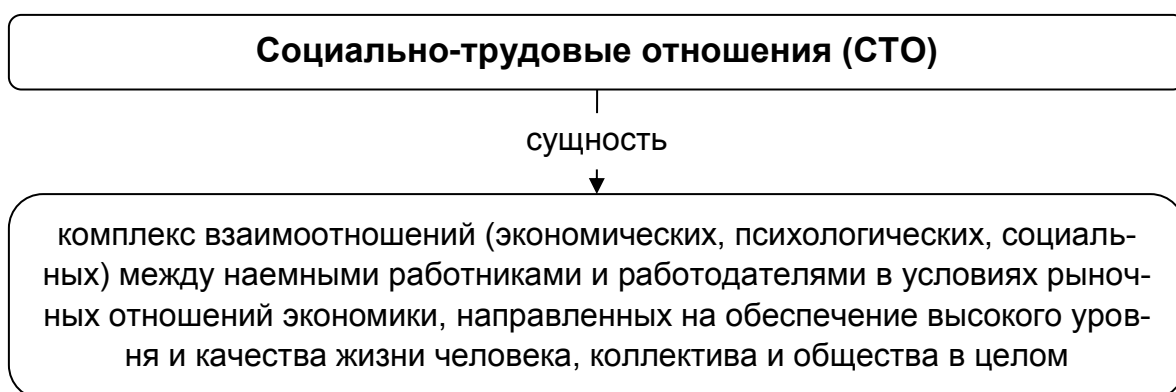


Рис. 1.3. Сущность понятия "социально-трудовые отношения" [64]

Для анализа ЭТ и СТО используются как общенаучные, так и конкретно-научные методы исследования.

Общенаучные методы исследования – это методы, которые находят применение во всех или почти во всех науках [64].

Конкретно-научные методы исследования – это методы, которые характерны для отдельных наук или областей практической деятельности [64].

Совокупность методов, которые используются в научных исследованиях ЭТ и СТО, называется **методологией ЭТ и СТО**.

Классификацию методов, которые используются для изучения учебной дисциплины "ЭТ и СТО", можно представить в виде рис. 1.4.

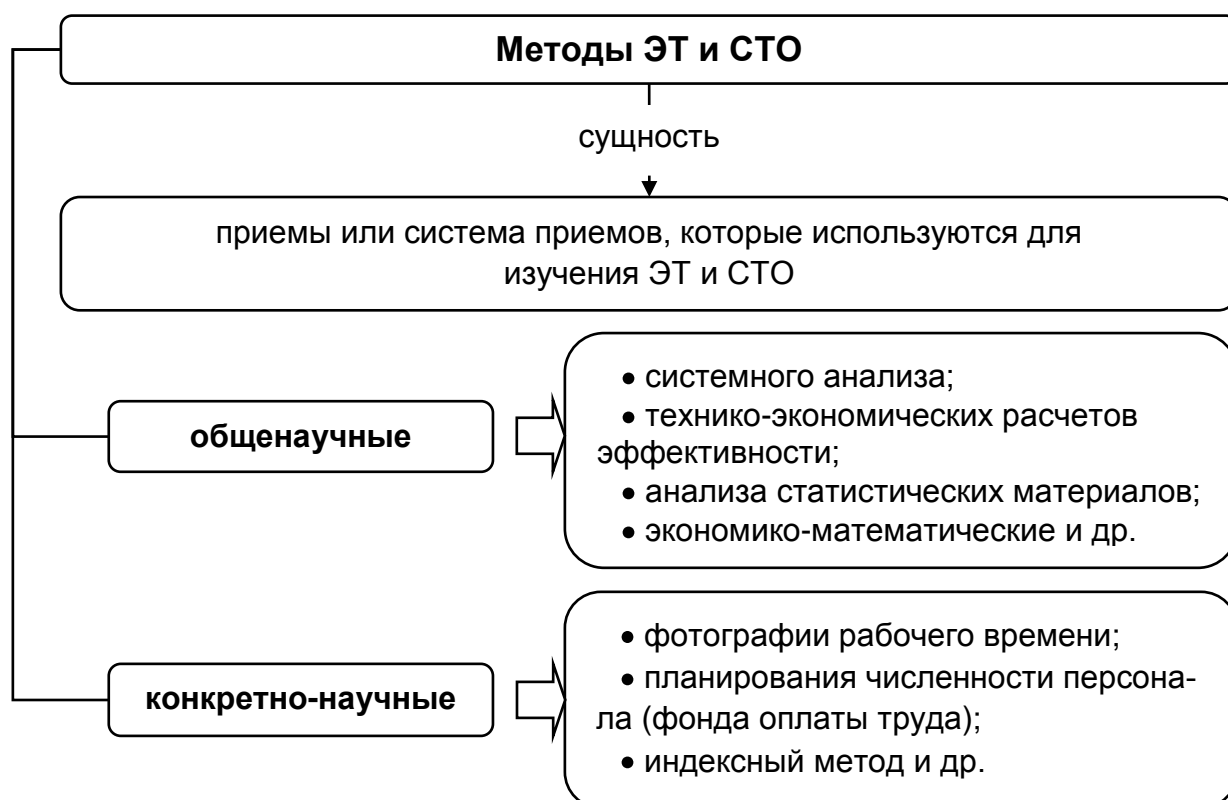


Рис. 1.4. Классификация методов, которые используются для изучения учебной дисциплины "ЭТ и СТО"

Рассмотрим более подробно общенаучные и конкретно-научные методы, которые используются для изучения ЭТ и СТО.

1. Метод анализа статистических материалов дает возможность изучить совокупность явлений и процессов в сфере трудовой деятельности человека на уровне страны, региона и отдельного предприятия (учреждения, организации). Например, статистические

исследования трудовых ресурсов, анализ производительности труда и заработной платы, статистические показатели занятости и безработицы населения.

Использование этого метода позволяет получить обобщающие характеристики явлений и процессов, а также выявить закономерности, которые существуют в сфере трудовой деятельности в конкретных условиях места и времени.

II. Метод системного анализа позволяет сравнивать разные варианты решения проблем, связанных с усовершенствованием социально-трудовых отношений, и выбирать наиболее оптимальные варианты с точки зрения понесенных затрат (времени, труда, финансовых и др.) и полученных результатов (улучшение условий труда персонала, достижение благоприятного климата в коллективе и др.). Успешное применение этого метода в исследовании проблем труда предполагает определенную глубину знаний по технологии и экономике отраслей хозяйства, к которым относятся изучаемые объекты – трудовые коллективы и предприятия (учреждения, организации).

III. Метод технико-экономических расчетов эффективности заключается в определении плановых показателей на основе заданного объема работ и прогрессивных норм, а также при обосновании экономической эффективности мероприятий, включаемых в план. Он предполагает расчет ряда показателей: трудоемкость, годовая экономия от внедрения новых технологий, годовой экономический эффект от внедрения новых технологий, срок окупаемости затрат и др.

IV. С помощью экономико-математических методов осуществляется получение и обработка информации с использованием вычислительной техники. Это способствует получению достоверных материалов, дает возможность выявить закономерности и способы формирования и производительного использования трудовых ресурсов.

V. Фотография рабочего времени является конкретно-научным методом ЭТ и СТО, который позволяет выявлять затраты и потери рабочего времени персонала предприятия (учреждения, организации), а также разработки отдельных видов норм труда. Использование этого метода позволяет получать высокие результаты в социально-трудовой сфере даже в условиях частичного охвата нормированием выполняемых работ на предприятии (учреждении, организации).

VI. Используют несколько **методов планирования численности персонала** (метод расчета по данным о времени трудового процесса, метод расчета по нормам обслуживания и метод расчета по рабочим местам и нормативам численности), в основе которых лежит необходимость определения потребности в персонале. Эти методы предполагают использование трудовых балансов, отражающих движение рабочей силы и использование календарного фонда времени.

VI. Индексный метод используется для детального анализа различных экономических показателей, в частности социально-трудовых (индекс производительности труда, индекс заработной платы, индекс цен и др.). С помощью индексов можно осуществлять сравнение фактических показателей с базисными (плановыми или показателями предшествующих периодов).

Рассмотрим методы управления процессами труда.

Методы управления трудовыми процессами – это способы влияния на трудовую деятельность персонала для достижения конкретной цели.

К основным **методам управления процессами труда** относят: экономические, административные и социально-психологические методы (рис. 1.5).

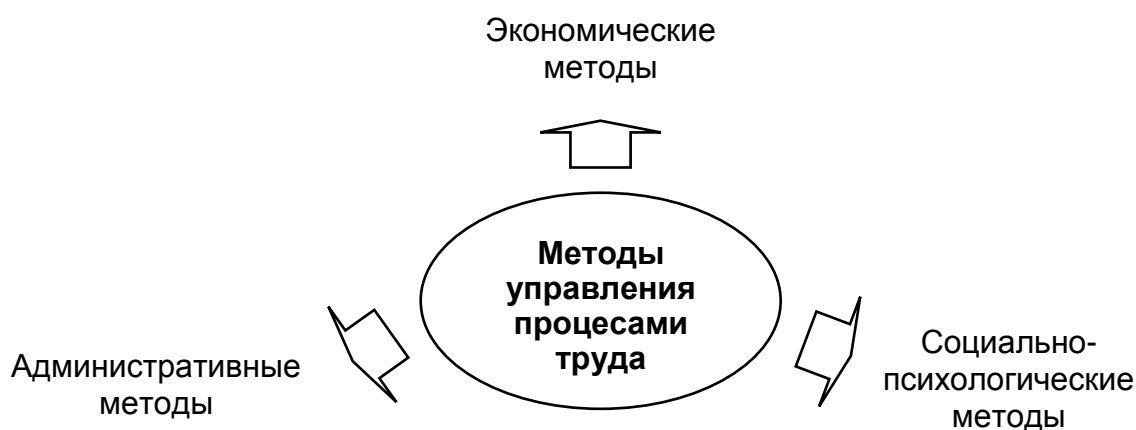


Рис. 1.5. Основные методы управления процессами труда

Охарактеризуем каждый из методов управления процессами труда, которые приведены на рис. 1.6. В зависимости от специфики трудовой деятельности предприятия (учреждения, организации) руководство может в большей или в меньшей степени использовать совокупность этих методов. Причем в настоящее время особое внимание руководством совре-

менных предприятий уделяется применению социально-психологических методов.

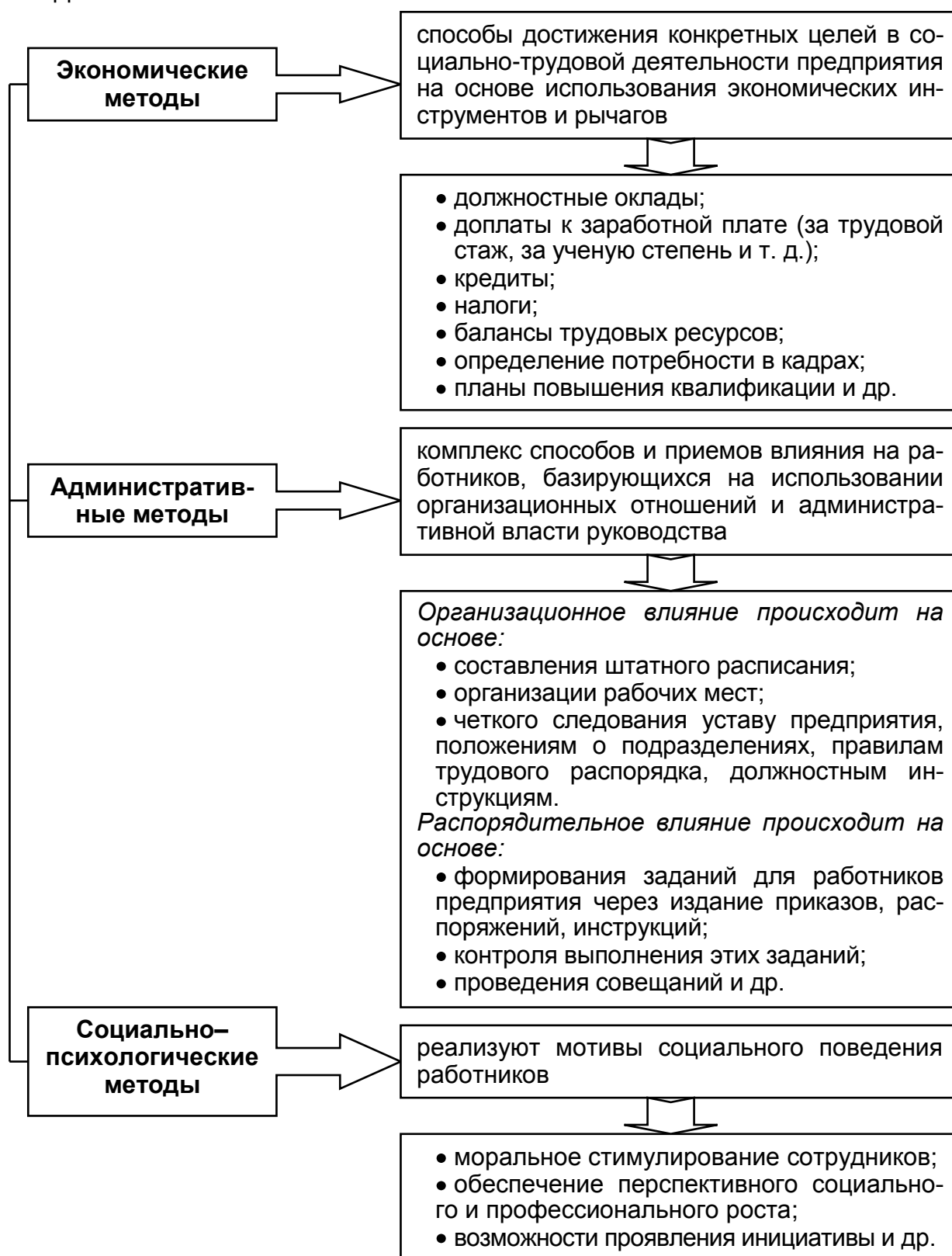


Рис. 1.6. Характеристика методов управления процессами труда

Это связано с изменением содержания общественного труда в сторону улучшения его творческой и интеллектуальной составляющих, а также ростом культурного и профессионального уровня персонала.

1.2. Взаимосвязь данной дисциплины с другими дисциплинами

Ведущую роль в развитии данной науки играет современная **экономическая теория**, изучающая различные системы производственных отношений, закономерности развития общества. Экономическая теория обогащает ЭТ и СТО экономическими законами и категориями, которые являются необходимой методологической основой для развития ее собственного понятийного аппарата.

Учебная дисциплина "ЭТ и СТО" взаимосвязана со многими экономическими и другими науками. Ее место в системе наук показано на рис. 1.7.

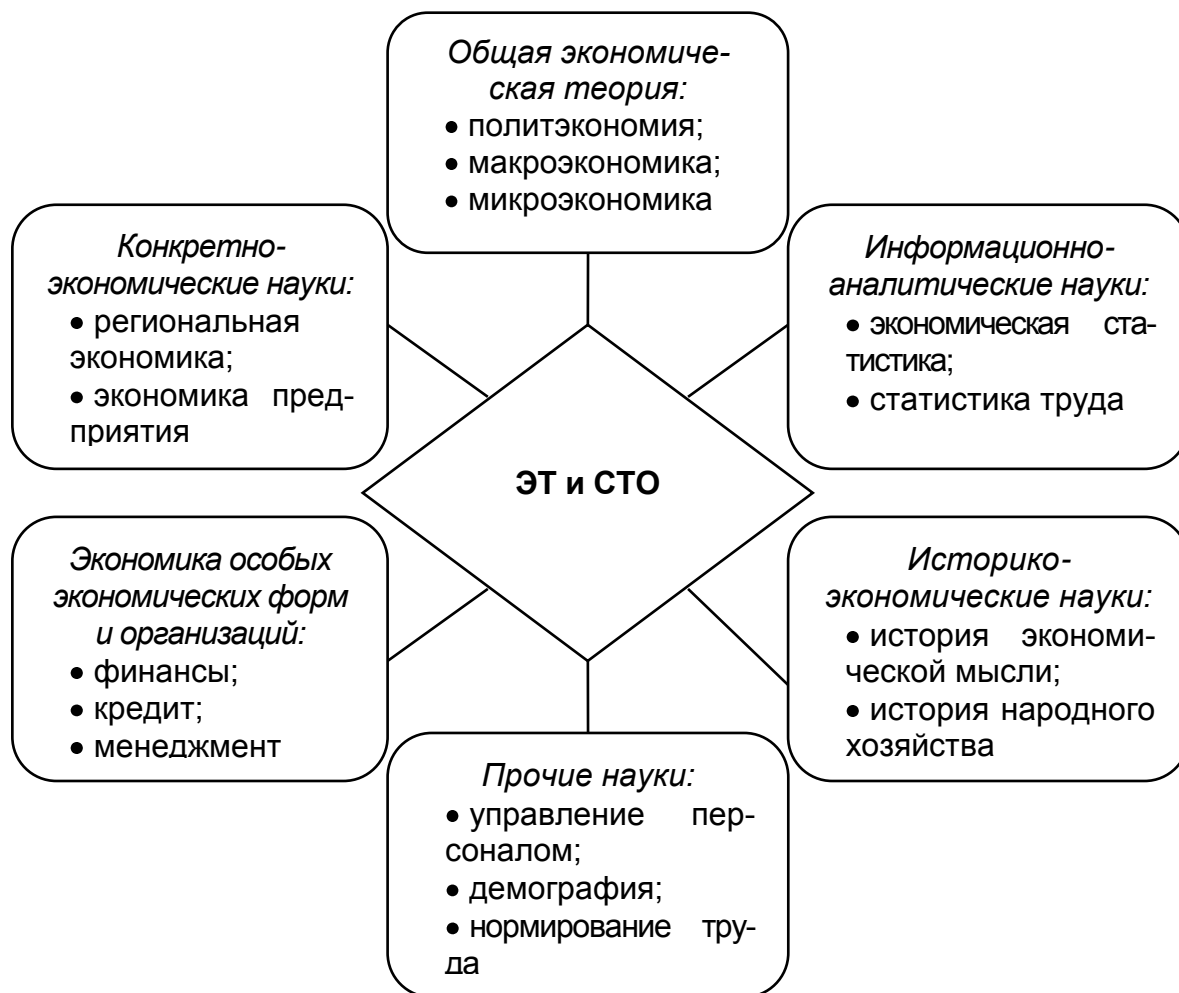


Рис. 1.7. Место ЭТ и СТО в системе наук

Рассмотрим связи ЭТ и СТО с отдельными науками на основе той информации, которую предоставляет ей та или иная наука.

Основная информация, которую конкретная наука предоставляет ЭТ и СТО, представлена в табл. 1.1.

Таблица 1.1

**Основная информация, которую предоставляют ЭТ и СТО
другие науки**

Науки	Информация
Общая экономическая теория (политэкономия, микро- и макроэкономика)	Экономические законы и категории, методы хозяйствования, влияние факторов внешней среды на осуществление трудовых процессов на предприятии (организации)
Трудовое право	Система законодательных и нормативно-правовых актов для осуществления и регулирования трудовых процессов на предприятии (организации)
Экономическая статистика и статистика труда	Система и методы расчета статистических показателей для выявления общих тенденций развития рынка труда, занятости населения, безработицы и др.
Экономика промышленности, экономика предприятия	Направления научно-технического прогресса, сырьевая, энергетическая, производственная база, формы организации производства, факторы размещения, система технико-экономических показателей
Нормирование труда	Система и методы нормирования труда промышленно-производственного персонала на предприятии (организации) для повышения эффективности использования трудового потенциала персонала, оптимизации его численного и профессионального состава
Финансы	Принципы образования и распределения денежных средств в отраслевом и территориальном разрезе
Демография	Данные об особенностях воспроизводства населения в региональном разрезе, показатели оценки естественного и механического движения населения страны
Менеджмент	Научные основы управления трудовыми процессами на предприятии (организации), принципы и методы разработки прогнозов развития основных трудовых показателей, балансов трудовых ресурсов

В свою очередь, ЭТ и СТО обогащает вышеуказанные науки собственными категориями, системой показателей и др. Так, среди дисциплин, изучение которых непосредственно опирается на дисциплину "ЭТ и СТО", можно выделить: аудит, управление персоналом, страхование и др.

Выводы

1. На современном этапе развития национальной экономики Украины особое значение приобретает комплексное исследование особенностей труда как объекта исследования и изучения, а также трактовка предмета и метода современной экономики труда и социально-трудовых отношений (ЭТ и СТО) как науки.

2. Формирование науки ЭТ и СТО происходило как на основе опытных данных, так и в результате использования достижений экономической теории, математики, статистики, физиологии и психологии человека, социологии, права, технологии, организации производства.

3. ЭТ и СТО как учебная дисциплина имеет свою основную цель, задания, объект и предмет исследования.

4. ЭТ и СТО как наука изучает социально-экономические отношения, которые возникают в процессе воспроизводства трудовых ресурсов (производства, распределения, обмена и потребления), а также обеспечение условий для производительного труда и его охраны.

5. В научных исследованиях ЭТ и СТО используется совокупность общенаучных (системного анализа, технико-экономических расчетов эффективности, анализа статистических материалов, экономико-математические и др.) и конкретно-научных (фотографии рабочего времени, планирования численности персонала (фонда оплаты труда) индексный метод и др.) методов.

6. Способами влияния на трудовую деятельность персонала для достижения конкретной цели являются методы управления трудовыми процессами (экономические, административные и социально-психологические методы).

7. Учебная дисциплина "ЭТ и СТО" взаимосвязана со многими экономическими и другими науками: политэкономией, макро- и микроэкономикой; региональной экономикой и экономикой предприятия; экономической статистикой и статистикой труда; финансами, кредитом, менеджментом; историей экономической мысли, историей народного хозяйства; управлением персоналом, демографией, нормированием труда и др.

8. Получая информацию от других наук, ЭТ и СТО, в свою очередь, обогащает их собственными категориями, системой показателей и др.

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение понятию "экономика труда и социально-трудовые отношения".

2. В чем заключается необходимость изучения проблем экономики труда и социально-трудовых отношений?

3. Раскройте объект и предмет учебной дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения".

4. Назовите методы изучения экономики труда и социально-трудовых отношений.

5. Какая группа методов управления процессами труда основана на использовании организационных отношений и административной власти руководства?

6. Как взаимосвязана учебная дисциплина "Экономика труда и социально-трудовые отношения" с трудовым правом, статистикой труда?

Тесты для самодиагностики

1. Труд – это:

а) совокупность действий исполнителей по целесообразному изменению предмета труда;

б) сознательная деятельность человека по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей, и основное условие существования людей;

в) законченная часть производственного процесса по обработке одного или одновременно нескольких предметов труда, выполняемая на одном рабочем месте одним или группой рабочих либо без их участия.

2. Предметом учебной дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения является:

а) изучение закономерностей и способов формирования и производительного использования ресурсов труда;

б) изучение закономерностей размещения трудовых ресурсов по территории страны;

в) изучение социально-экономических проблем регулирования трудовой миграции населения страны.

3. Выделите общенаучные методы изучения учебной дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" из приведенных ниже:

- а) метод фотографии рабочего времени;
- б) метод планирования численности персонала;
- в) индексный метод;
- г) метод системного анализа.

4. К административным методам управления процессами труда не относятся:

- а) должностные оклады;
- б) штатное расписание;
- в) должностные инструкции;
- г) приказы, распоряжения.

5. К социально-психологическим методам управления процессами труда относятся:

- а) должностные оклады;
- б) штатное расписание;
- в) социальный и профессиональный рост работника;
- г) приказы, распоряжения.

Решение кроссворда

Решите кроссворд (рис. 1.8), вписав слова по горизонтали и вертикали. Задания для решения кроссворда представлены в табл. 1.2.

Таблица 1.2

Задания для решения кроссворда по теме 1

№ задания	Содержание задания
1	2
По вертикали	
1	Один из методов управления процессами труда, в основе которого лежит использование экономических инструментов и рычагов
4	Один из украинских исследователей экономики труда и социально-трудовых отношений, который внес значительный вклад в ее развитие (фамилия ученого)
5	Наука, которая взаимосвязана с дисциплиной "Экономика труда и социально-трудовые отношения" и предоставляет ей информацию об особенностях воспроизводства населения в региональном разрезе
7	Изучение закономерностей и способов формирования и производительного использования ресурсов труда – это ... учебной дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения"
11	Объектом учебной дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" является...

1	2
По горизонтали	
2	Комплекс взаимоотношений между наемными работниками и работодателями в условиях рыночных отношений экономики, направленных на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека (аббревиатура)
3	Методы исследования, которые находят применение во всех или почти во всех науках
6	Совокупность методов, которые используются в научных исследованиях экономики труда и социально-трудовых отношений
8	Приемы или система приемов, которые используются для изучения экономики труда и социально-трудовых отношений
9	Один из зарубежных исследователей, который внес существенный вклад в развитие экономики труда и социально-трудовых отношений
10	Комплекс способов и приемов влияния на работников, базирующихся на использовании организационных отношений и административной власти руководства, – это ... методы
12	Один из конкретно-научных методов изучения экономики труда и социально-трудовых отношений

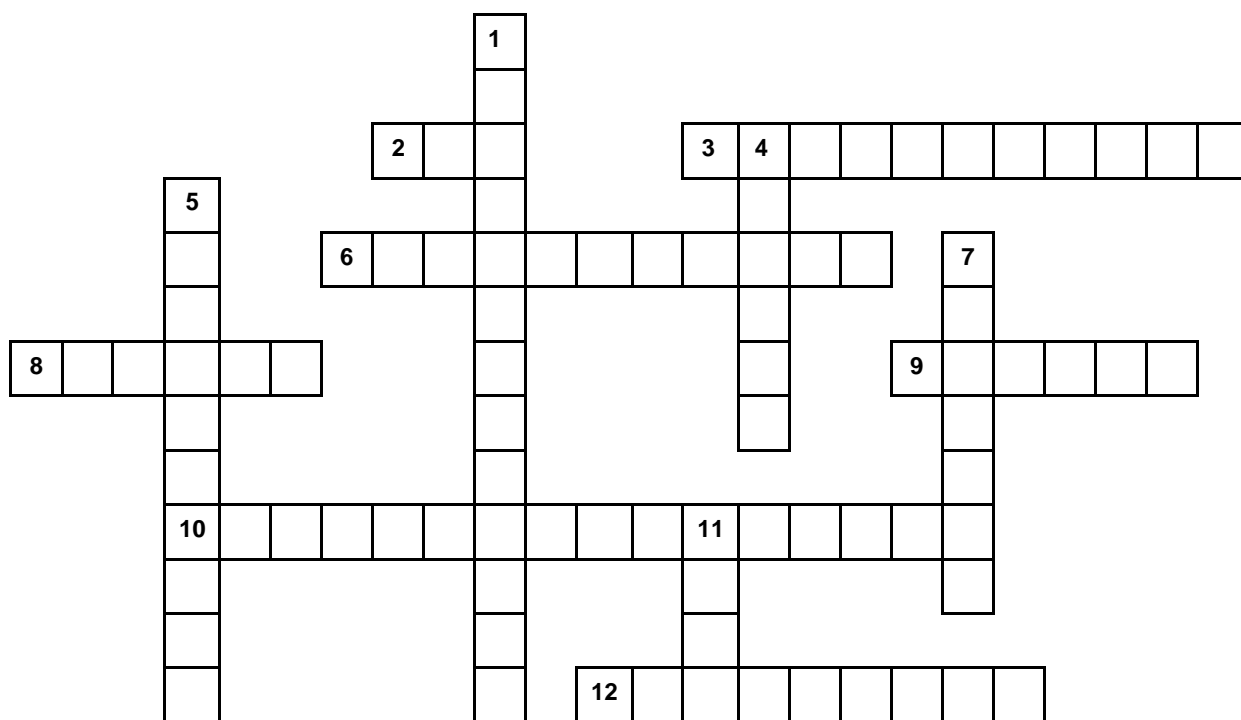


Рис. 1.8. Кроссворд

2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

- 2.1. *Общая характеристика трудовых ресурсов.*
- 2.2. *Виды занятости и балансы трудовых ресурсов.*
- 2.3. *Структура и показатели оценки трудовых ресурсов.*
- 2.4. *Воспроизводство трудовых ресурсов, его характеристики.*
- 2.5. *Трудовой потенциал общества как экономическая категория.*

Ключевые понятия и термины: население, трудовые ресурсы, трудоспособный возраст, занятость, баланс трудовых ресурсов, воспроизводство трудовых ресурсов, миграция населения, трудовой потенциал.

2.1. Общая характеристика трудовых ресурсов

Состояние и развитие общества в значительной степени определяется количеством и составом его населения.

Население – это совокупность людей, которые проживают на определенной территории (области, автономной республики и др.).

Частью населения и фактором демографического развития общества являются **трудовые ресурсы**. Изучение трудовых ресурсов имеет большое значение с точки зрения оценки рынка труда и проведения государством эффективной демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятости.

Впервые термин "**трудовые ресурсы**" появился в одной из статей академика Станислава Густавовича Струмилина в 1922 году и использовался в обстановке централизованного управления человеческими ресурсами. В то время с правом на труд законодательно была закреплена обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться. В 1954 году Международная конференция статистиков труда утвердила определение "общие трудовые ресурсы", включившие "собственно трудовые ресурсы" и "военнослужащих" [65].

Следует отметить, что трудовые ресурсы считаются главной производительной силой общества, поскольку они создают общественно необходимые материальные и нематериальные блага, удовлетворяющие потребности общества.

Сущность и состав трудовых ресурсов можно представить на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Сущность и состав трудовых ресурсов

Российский исследователь Александр Иосифович Рофе в своем труде "Рынок труда, занятость, население, экономика ресурсов для труда" предлагает все население страны разделить на 3 группы [47]:

- 1) лиц младше трудоспособного возраста (от рождения до 14 лет включительно);
- 2) лиц в трудоспособном (рабочем) возрасте;
- 3) лиц старше трудоспособного возраста, то есть пенсионного возраста, при достижении которого устанавливается пенсия по возрасту.

Рассмотрим более подробно понятия "трудоспособность" (иногда называют работоспособность) и "трудоспособный возраст".

В Бизнес-словаре **под трудоспособностью** понимают потенциальную возможность человека осуществлять целесообразную деятельность на определенном уровне эффективности в течение

конкретного времени [64]. Она зависит от внешних условий деятельности и психофизиологических ресурсов человека.

Выделяют общую и профессиональную трудоспособность.

Общая трудоспособность – это способность человека к неквалифицированному труду в обычных условиях.

Профессиональная трудоспособность – это способность работника выполнять совокупность трудовых функций согласно с его профессией или должностью в тех производственных условиях, в которых он работает.

Законодательством Украины определяется понятие "**трудоспособный возраст**". Кроме того, выделяют нижнюю и верхнюю границы трудоспособного возраста (рис. 2.2).

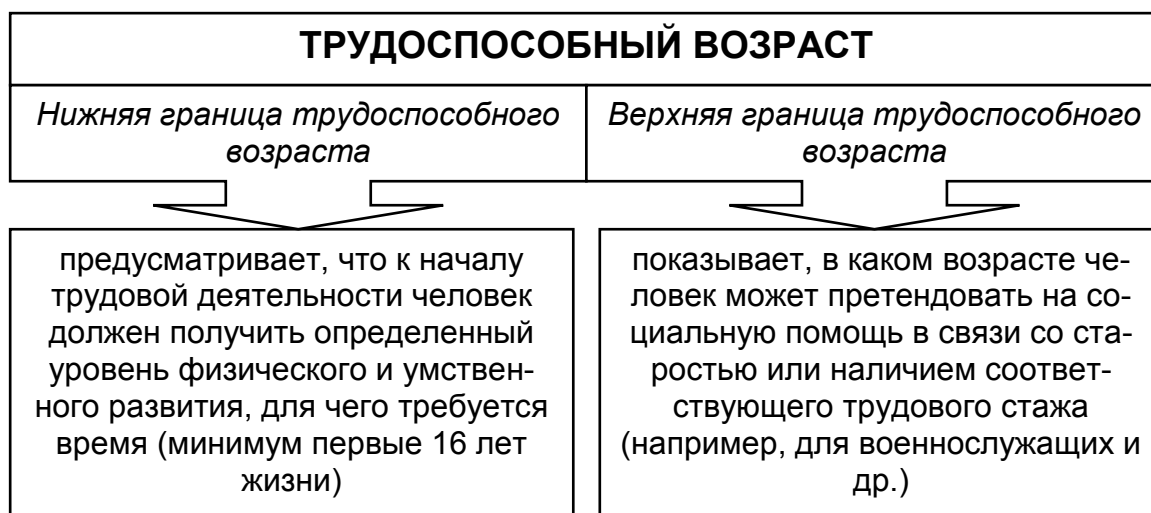


Рис. 2.2. Границы трудоспособного возраста

В настоящее время в Украине произошло изменение верхней границы трудоспособного возраста, то есть изменен пенсионный возраст. Так, в Украине 1 октября 2011 года вступил в силу Закон Украины "О мерах по законодательному обеспечению пенсионной системы", который кардинально меняет пенсионный возраст для женщин и мужчин (государственных служащих и приравненных к ним, научных работников), трудовой стаж и другие основные моменты, связанные с пенсионным обеспечением населения [36].

Согласно указанному выше Закону, **пенсионный возраст для женщин** постепенно (на протяжении 10 лет по 0,5 года ежегодно) увеличится с 55 до 60 лет.

Также предусмотрены компенсационные выплаты в связи с повышением пенсионного возраста для женщин:

1) за каждые полгода более позднего выхода на пенсию женщина получит увеличенную на 2,5 % пенсию (за 5 лет отсрочки пенсия увеличится на 25 %);

2) временно, на протяжении 3 лет, предлагается предоставить возможность добровольного выхода на пенсию неработающим женщинам при достижении 55 лет, при этом размер пенсии уменьшается на 0,5 % за каждый полный или неполный месяц досрочного выхода на пенсию.

Увеличение пенсионного возраста для мужчин касается лишь государственных служащих и приравненных к ним лиц и научных работников, а именно: повышение будет происходить до 62 лет, начиная с 2013 года, постепенно, за 4 года.

Этот возраст будет предельным, то есть продолжать пребывать на государственной службе будет невозможно [36].

Интересно знать. *В других странах, кроме Российской Федерации и Белоруссии, пенсионный возраст женщин, как и теперь в Украине, тоже выше 55 лет.*

Так, например, в Австрии, Великобритании, Греции, Италии пенсионный возраст для женщин составляет 60 лет, а для мужчин – 65 лет. В Германии, США, Японии, Швеции, Португалии, Финляндии, Ирландии пенсионный возраст как для женщин, так и для мужчин составляет 65 лет.

А в отдельных странах (Дания, Норвегия) пенсионный возраст как для женщин, так и для мужчин составляет 67 лет [71].

2.2. Виды занятости и балансы трудовых ресурсов

На современном этапе развития экономики понятие "занятость" рассматривается как трудовая деятельность граждан, которая связана с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречит действующему законодательству и, как правило, приносит им доход в денежной или иной форме [35].

В соответствии с этим можно выделить несколько групп трудовых ресурсов, которые заняты в различных сферах общественной деятельности страны (рис. 2.3).

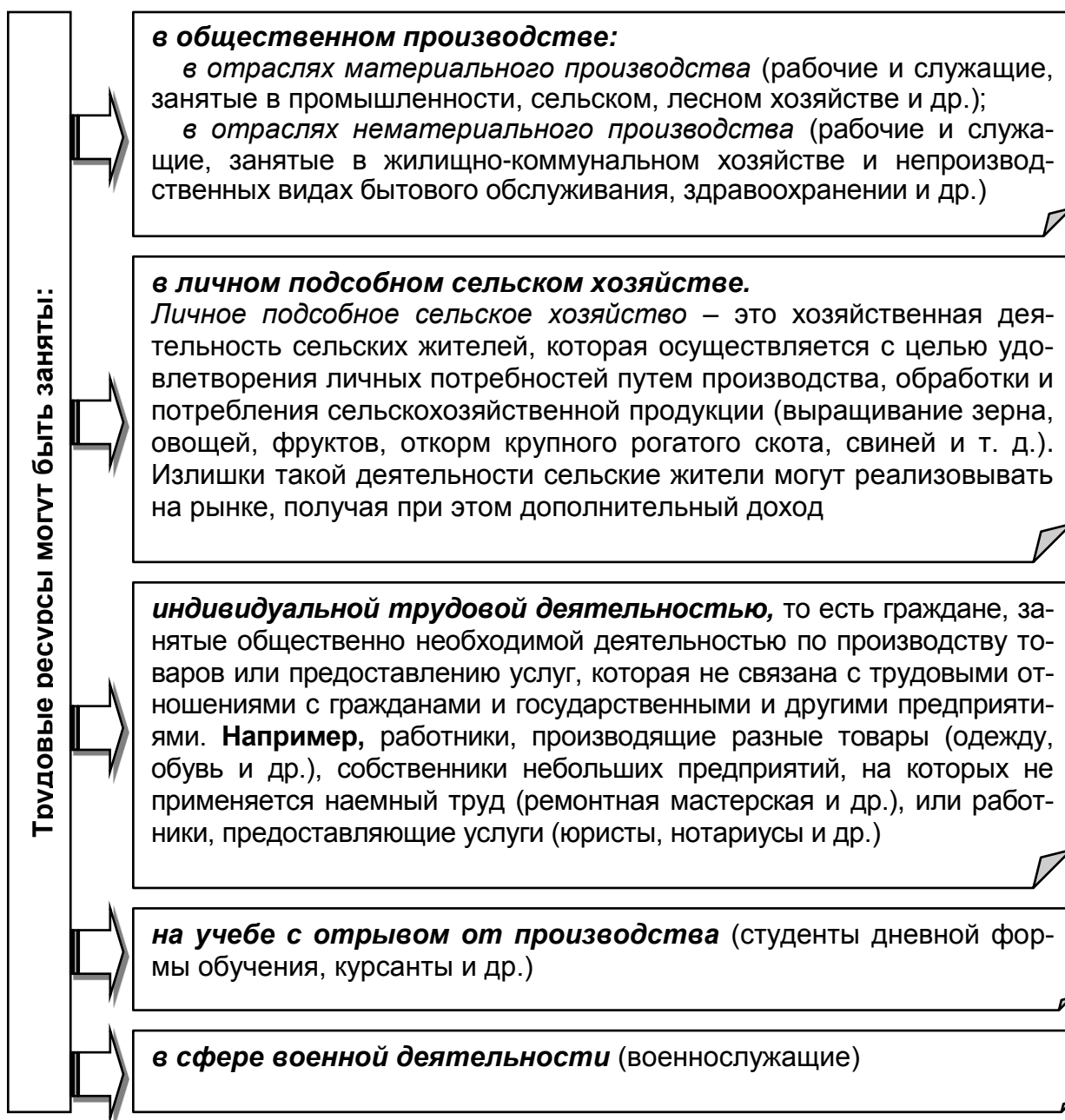


Рис. 2.3. Занятость трудовых ресурсов в различных сферах общественной деятельности

По рекомендациям **Международной организации труда (МОТ)** и международных конференций статистиков труда трудовые ресурсы делят на экономически активное население (ЭАН) и экономически неактивное население (ЭНН). **Занятыми** по методологии МОТ считаются лица, которые проработали в течение недели не менее 4 часов (в личном подсобном хозяйстве – не менее 30 часов) независимо от того, была это постоянная, временная, сезонная, случайная или другая работа.

Распределение населения на экономически активное и экономически неактивное представлено на рис. 2.4.



Рис. 2.4. Распределение населения по экономической активности

К **занятому экономической деятельностью** относят население в возрасте от 15 до 70 лет, которое:

- 1) выполняет работы за вознаграждение по найму на условиях полного или неполного рабочего дня;
- 2) работает индивидуально (самостоятельно) или у отдельных граждан-работодателей;
- 3) работает на собственном (семейном предприятии);
- 4) безвозмездно работает в личном подсобном сельском хозяйстве;
- 5) временно отсутствует на работе [15].

Категория граждан, которая относится к безработным, рассматривается с точки зрения методологии МОТ и Закона Украины "О занятости населения" [35].

Различия между понятием "безработные" по методологии МОТ и согласно Закону Украины "О занятости населения" представлены на рис. 2.5.

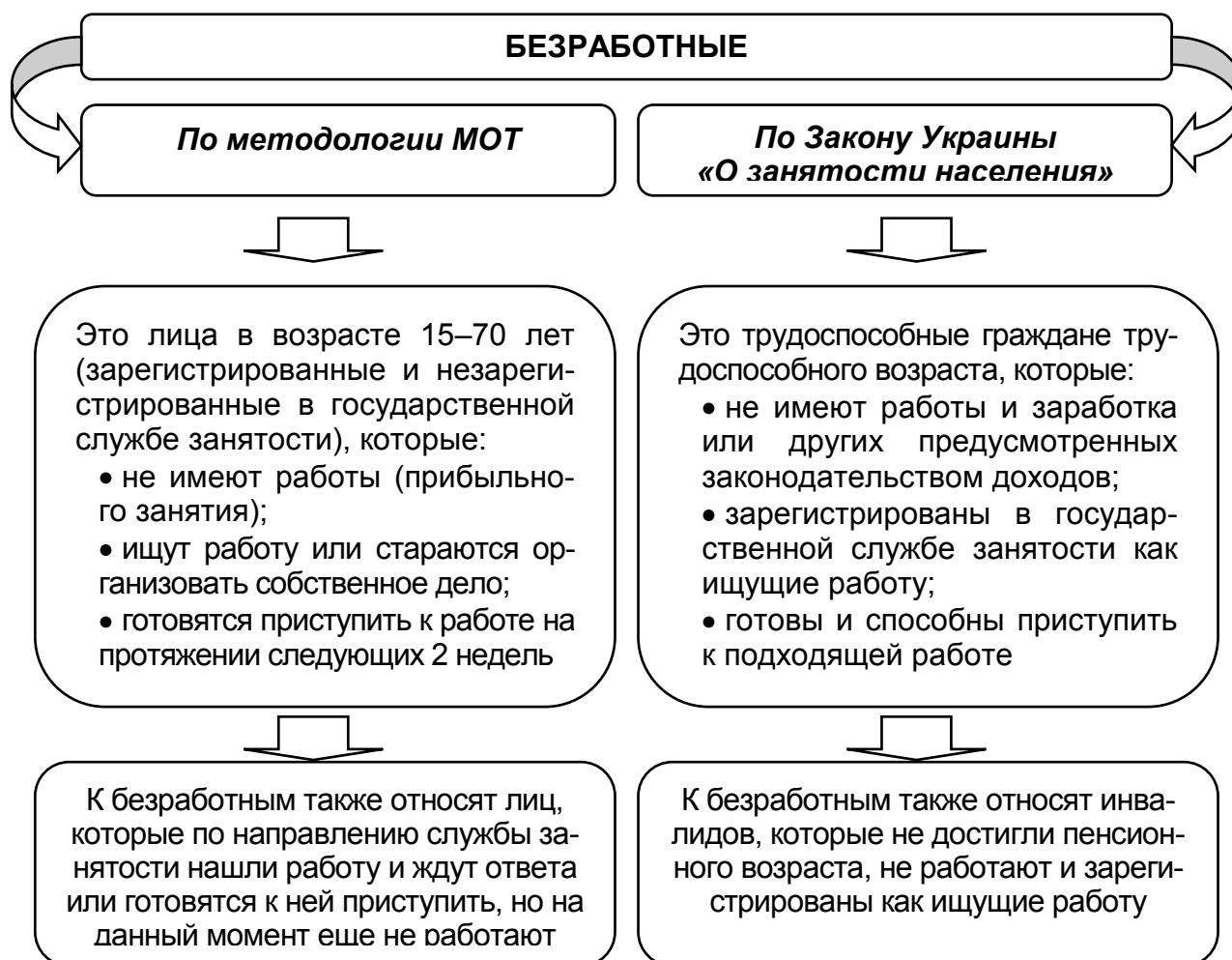


Рис. 2.5. Сущность понятия "безработные" по методологии МОТ и по Закону Украины "О занятости населения"

Согласно Закону Украины "О занятости населения" [35], **не являются безработными граждане:**

а) в возрасте до 16 лет, за исключением тех, которые работали и были уволены в связи с изменениями в организации производства и труда, реорганизацией, перепрофилированием и ликвидацией предприятия (учреждения, организации) или сокращением численности (штата);

б) которые впервые ищут работу и не имеют профессии (специальности), в том числе выпускники общеобразовательных школ, в

случае отказа их от прохождения профессиональной подготовки или от оплачиваемой работы, включая работу временного характера, которая не нуждается в профессиональной подготовке;

в) которые отказались от двух предложений подходящей работы с момента регистрации их в службе занятости как ищущих работу;

г) которые имеют право на пенсию по возрасту, в том числе на льготных условиях, на пенсию за выслугу лет и воспользовались этим правом или достигли установленного законом пенсионного возраста.

Для рационального формирования и распределения трудовых ресурсов разрабатывают системы балансов трудовых ресурсов.

Сущность понятия "баланс трудовых ресурсов" и составляющие системы балансов трудовых ресурсов показаны на рис. 2.6.

Баланс трудовых ресурсов – это система взаимосвязанных показателей, которые характеризуют формирование и распределение трудовых ресурсов. Он состоит из двух частей: ресурсной (трудовые ресурсы) и распределительной (распределение трудовых ресурсов)

К системе балансов трудовых ресурсов относят:

- 1) сводный баланс рабочих мест и трудовых ресурсов (отчетный и плановый);
- 2) баланс расчета дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников их обеспечения;
- 3) балансовый расчет потребности в подготовке квалифицированных рабочих;
- 4) балансовый расчет привлечения молодежи к обучению и распределение ее после завершения обучения;
- 5) балансовые расчеты потребности в специалистах; межотраслевой баланс затрат труда;
- 6) баланс рабочего времени

Рис. 2.6. Сущность понятия "баланс трудовых ресурсов" и составляющие системы балансов трудовых ресурсов

Система балансов трудовых ресурсов разрабатывается в разрезе регионов и государства в целом. При этом обязательно учитывается:

1) конъюнктура рынка труда, динамика и структура рабочих мест в плановом периоде, изменение демографической структуры населения, направления и масштабы миграции;

2) динамика численности и структура занятости населения трудоспособного возраста;

- 3) эффективность использования трудовых ресурсов;
- 4) источники и масштабы формирования профессионально-квалификационной структуры работников;
- 5) темпы роста производительности труда и т. п.

Следует отметить, что в настоящее время наблюдается *несоответствие* между количеством ресурсов и потребностью в них. Это обуславливает необходимость реализации дополнительных мероприятий по интенсификации общественного производства, повышения производительности труда и т. п.

2.3. Структура и показатели оценки трудовых ресурсов

Оценка трудовых ресурсов, как правило, осуществляется с двух сторон: количественно и качественно (рис. 2.7).



Рис. 2.7. Характеристики для оценки трудовых ресурсов

Известный российский ученый Людмила Михайловна Низова [26] предлагает рассчитывать численность трудовых ресурсов тремя методами:

- 1) демографический метод:

$$S_{ТР} = S_T - S_{И} - S_{РП} - S_{П}, \quad (2.1)$$

где $S_{ТР}$ – численность трудовых ресурсов, чел.;

S_T – численность населения в трудоспособном возрасте, чел.;

$S_{И}$ – численность инвалидов I и II группы, чел.;

$S_{РП}$ – численность работающих подростков, чел.;

$S_{П}$ – численность работающих пенсионеров, чел.;

2) экономический метод:

$$S_{TP} = S_3 + S_{ДХ} + S_Y + S_B + S_{НЗ}, \quad (2.2)$$

где S_3 – численность фактически занятого населения, включая занятых в личном подсобном сельском хозяйстве, чел.;

$S_{ДХ}$ – численность занятого населения в домашнем хозяйстве, чел.;

S_Y – численность учащихся с отрывом от производства (старше 16 лет), чел.;

S_B – численность безработных, чел.;

$S_{НЗ}$ – численность остального незанятого населения в трудоспособном возрасте, чел.

Как указывает Низова Л. М., по двум первым методам результаты не могут совпадать из-за маятниковой миграции – миграции, которая связана с периодическим перемещением населения из одного пункта в другой. Например, в связи с учебой или работой за пределами места проживания;

3) универсальный метод (с учетом маятниковой миграции):

$$S_{TP} = S_{TT} + S_{РП} + S_{П} + (S_{ЛП} - S_{ЛВ}), \quad (2.3)$$

где S_{TP} – численность трудовых ресурсов определенной территории (региона, города и др.), чел.;

S_{TT} – численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, чел.;

$S_{РП}$ – численность работающих подростков, чел.;

$S_{П}$ – численность работающего населения пенсионного возраста, чел.;

$S_{ЛП}$ – численность населения, прибывшего на работу на данную территорию, чел.;

$S_{ЛВ}$ – численность населения, выбывшего с работы из данной территории на другие территории, чел. [26].

Количественные изменения численности трудовых ресурсов можно анализировать с помощью системы показателей (рис. 2.8).

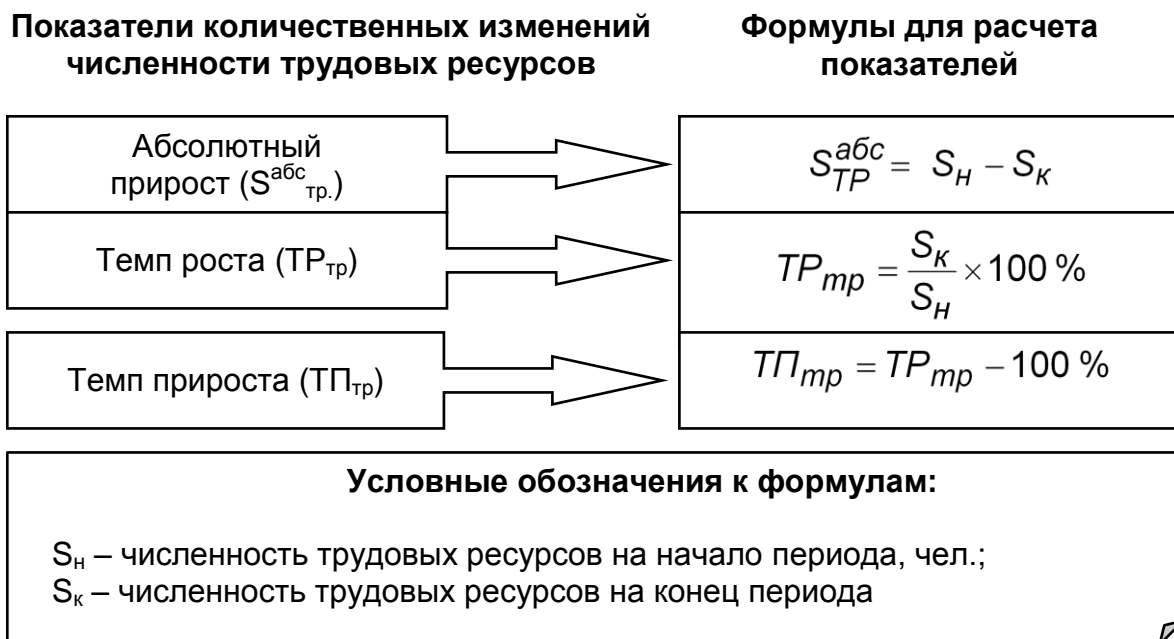


Рис. 2.8. Формулы для оценки количественных изменений численности трудовых ресурсов

Для анализа качественного состава трудовых ресурсов используется система показателей:

1) профессиональная структура трудовых ресурсов (удельный вес трудовых ресурсов разных профессий в общей их численности).

Профессия – особый вид трудовой деятельности, который требует определенных теоретических знаний и практических навыков (например, экономист, врач, юрист).

Специальность – это вид трудовой деятельности в рамках одной и той же профессии (например, инженер-строитель, врач-терапевт и др.);

2) квалификационная структура трудовых ресурсов (удельный вес трудовых ресурсов разных уровней квалификации в общей их численности).

Работники каждой профессии и специальности различаются по уровню *квалификации*.

Квалификация – это совокупность специальных знаний и практических навыков, которые определяют степень подготовленности работника к выполнению профессиональных функций соответствующей сложности (например, высококвалифицированные работники и др.);

3) удельный вес трудовых ресурсов по всем видам деятельности (в промышленности, сельском хозяйстве и других видах деятельности);

4) уровень квалификации по отдельным группам в зависимости от пола и возраста и др.

Следует отметить, что количественная и качественная характеристики трудовых ресурсов являются исходной информацией для управления трудовыми ресурсами региона (страны).

2.4. Воспроизводство трудовых ресурсов, его характеристики

Важное значение в формировании человеческих ресурсов региона (страны) имеет воспроизводство населения. Составной частью воспроизводства населения является **воспроизводство трудовых ресурсов**. В воспроизводственном процессе трудовых ресурсов выделяют: фазы, виды, типы и режимы воспроизводства.

Сущность воспроизводства трудовых ресурсов и его основные фазы показаны на рис. 2.9.



Рис. 2.9. Сущность и основные фазы воспроизводства трудовых ресурсов

Характеристика фаз воспроизводства трудовых ресурсов представлена в табл. 2.1.

Следует отметить, что все фазы воспроизводства трудовых ресурсов связаны между собой.

Характеристика фаз воспроизводства трудовых ресурсов

Фазы воспроизводства трудовых ресурсов	Характеристика фазы воспроизводства трудовых ресурсов
Формирования	характеризуется естественным воспроизводством (рождением людей и достижением ими впоследствии трудоспособного возраста) и возобновлением способности к труду у существующих работников. Для этого им необходима вся инфраструктура современного существования человека (транспорт, связь, учреждения образования и здравоохранения и др.)
Распределения	характеризуется распределением трудовых ресурсов по видам деятельности, а также по организациям (предприятиям), районам (регионам) страны. Эта фаза обеспечивается функционированием рынка труда
Перераспределения	характеризуется движением трудовых ресурсов в соответствии со спросом и предложением на рынке труда
Использования	характеризуется использованием экономически активного населения на предприятиях, в организациях и в экономике в целом. На этой фазе основная проблема заключается в обеспечении занятости населения и в эффективном использовании трудовых ресурсов

Виды воспроизводства трудовых ресурсов определяются особенностями движения и состава трудовых ресурсов в стране и ее регионах (рис. 2.10).

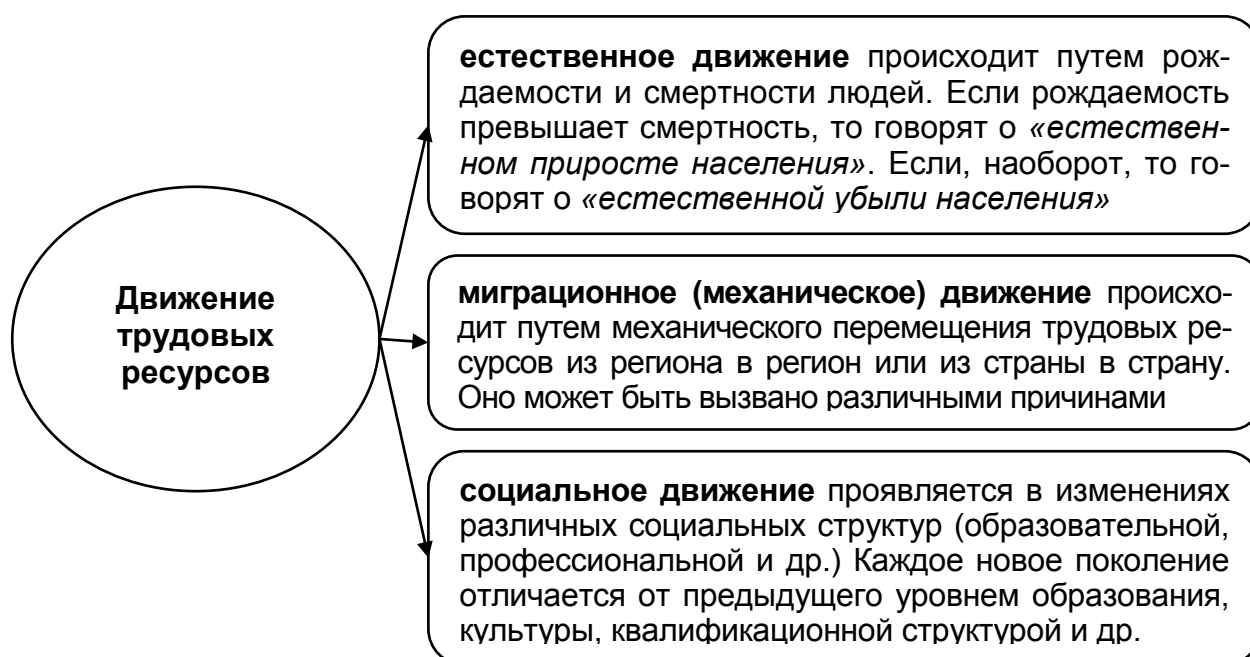


Рис. 2.10. Движение трудовых ресурсов в стране и ее регионах

Показатели естественного и механического движения трудовых ресурсов как части населения страны представлены в табл. 2.2.

Таблица 2.2

Показатели движения трудовых ресурсов

Показатели	Формула расчета	Условные обозначения
ПОКАЗАТЕЛИ ЕСТЕСТВЕННОГО ДВИЖЕНИЯ:		
1) коэффициент рождаемости в расчете на 1 000 жителей (K_p)	$K_p = \frac{P}{Ч_c} \times 1000$	P – численность родившихся, чел.; $Ч_c$ – среднегодовая численность населения, чел.
2) коэффициент смертности в расчете на 1 000 жителей (K_c)	$K_c = \frac{Y}{Ч_c} \times 1000$	Y – численность умерших, чел.
3) коэффициент естественного прироста в расчете на 1 000 жителей (K_e)	$K_e = \frac{P - Y}{Ч_c} \times 1000$ или $K_e = K_p - K_c$	
4) естественный прирост (убыль) населения (Π_e)	$\Pi_e = P - Y$	
ПОКАЗАТЕЛИ МЕХАНИЧЕСКОГО (МИГРАЦИОННОГО) ДВИЖЕНИЯ:		
5) коэффициент интенсивности миграции по прибытию ($K_{\text{приб}}$)	$K_{\text{приб}} = \frac{\Pi}{Ч_c} \times 1000$	Π – численность прибывших в данный регион (страну), чел.
6) коэффициент интенсивности миграции по выбытию ($K_{\text{выб}}$)	$K_{\text{выб}} = \frac{B}{Ч_c} \times 1000$	B – численность выехавших из данного региона (страны), чел.
7) миграционное сальдо (MC)	$MC = \Pi - B$ или $MC = \Pi_o - \Pi_e$	Π_o – общий прирост населения территории за год (разница между численностью населения на конец года и численностью населения на начало года); Π_e – естественный прирост (убыль) населения

Среднегодовая численность населения ($Ч_c$) рассчитывается на середину года как среднее арифметическое из показателей численности населения на начало и конец года:

$$Ч_c = \frac{Ч_H + Ч_K}{2}, \quad (2.4)$$

где $Ч_H$ – численность населения на начало года, чел.;

$Ч_K$ – численность населения на конец года, чел.

Численность населения на конец года рассчитывается по формуле:

$$Ч_k = Ч_n + P - Y + П - В. \quad (2.5)$$

Миграция – это механическое движение населения, то есть его переселение, перемещение, связанное с изменением постоянного местожительства как в границах одной страны, так и из одной страны в другую.

На рис. 2.11 представлена классификация видов миграции населения.

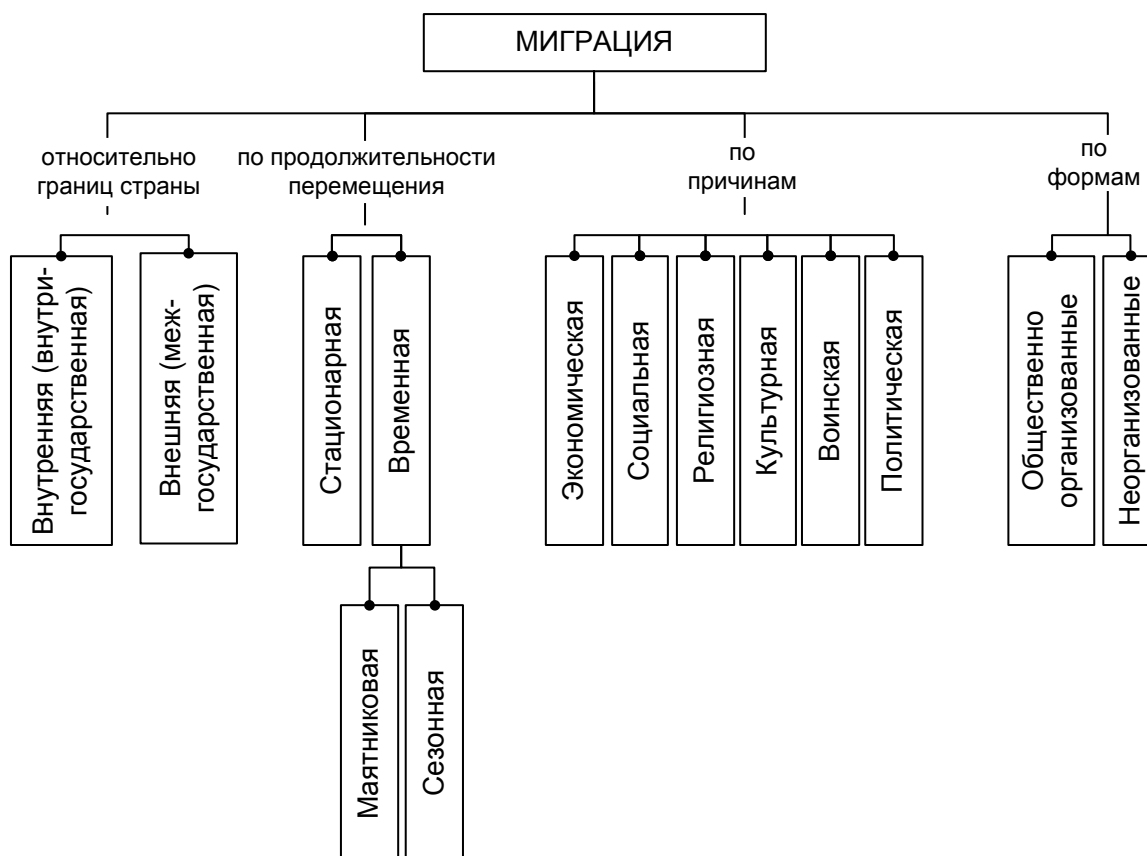


Рис. 2.11. Классификация миграции населения

Выделяют экстенсивный и интенсивный **типы воспроизводства трудовых ресурсов**.

Экстенсивное воспроизводство – это количественное изменение численности трудовых ресурсов в отдельных регионах и в стране в целом без какого-либо изменения их качественных характеристик (например, возросла численность трудовых ресурсов, а квалификационный их уровень остался прежним).

Интенсивное воспроизводство – это качественное изменение имеющихся трудовых ресурсов (например, рост образовательного уровня работников, повышение их квалификации и т. д.).

Вышеуказанные типы воспроизводства трудовых ресурсов не существуют отдельно, а взаимно дополняют друг друга.

Основной источник увеличения численности трудовых ресурсов – это молодежь, вступающая в трудоспособный возраст. Ее численность зависит от **режима воспроизводства**. Выделяют расширенный, простой и суженный режимы воспроизводства.

Расширенный режим воспроизводства наблюдается тогда, когда количество рожденных превышает количество умерших в расчете на 1 000 жителей.

Простой режим воспроизводства характеризуется отсутствием естественного прироста численности населения (наблюдается равенство количества рожденных и умерших в расчете на 1 000 жителей).

Суженный режим воспроизводства характеризуется не только отсутствием естественного прироста численности населения, но и происходит его абсолютное уменьшение (депопуляция). Это, как правило, связано со снижением уровня заключения браков и рождаемости в стране, а также с ростом детской смертности.

Современная демографическая ситуация на всей территории Украины является неблагоприятной и характеризуется низким показателем рождаемости, естественной убылью населения. Как следствие, наблюдается тенденция к снижению экономически активной части населения.

2.5. Трудовой потенциал общества как экономическая категория

Понятие "трудовой потенциал" появилось в экономической литературе и средствах массовой информации в 70-х годах XX столетия, а в научный оборот вошло в 80-х годах XX столетия.

В экономической литературе понятие "трудовой потенциал" рассматривается на трех уровнях: на уровне страны (макроуровне), на уровне региона (мезоуровне) и на уровне предприятия, трудового коллектива, отдельного работника (микроуровне). Трактование понятия "трудовой потенциал" на макро-, мезо- и микроуровнях представлено на рис. 2.12.

Для того чтобы грамотно формировать трудовой потенциал, необходимо сначала определить его составляющие, а потом

использовать различные методы для влияния на них. При этом следует учесть, что трудовой потенциал работника рассматривается как составляющая трудового потенциала предприятия.

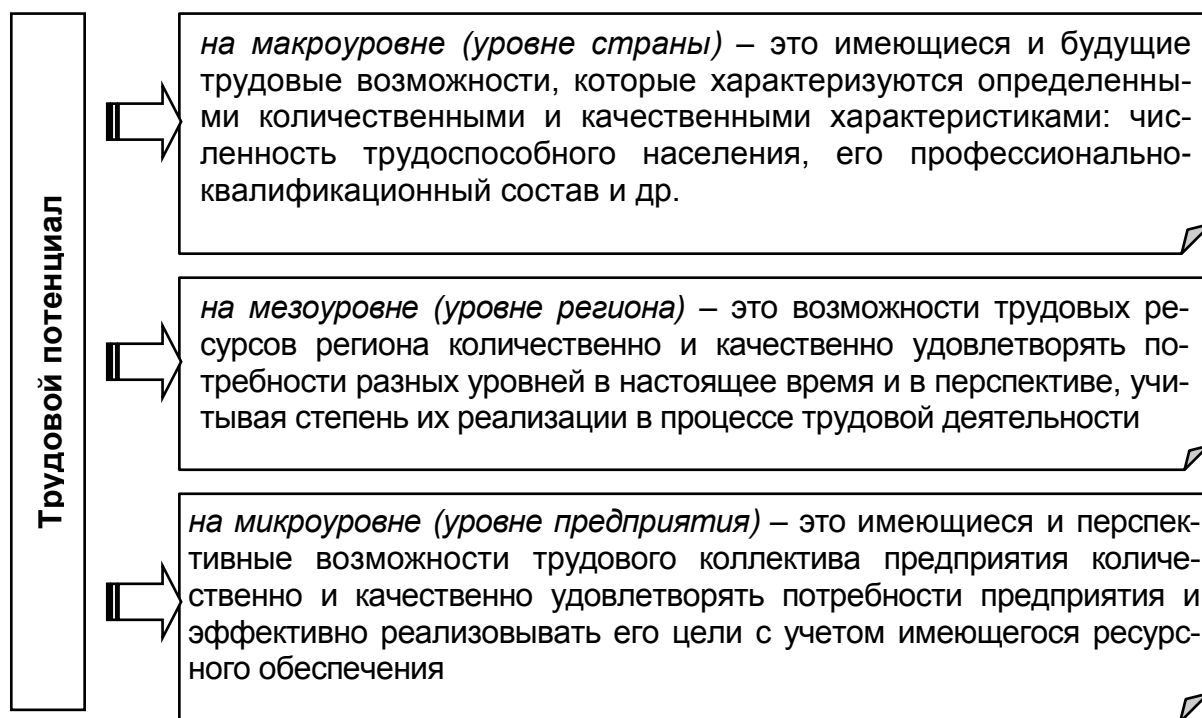


Рис. 2.12. Трактование понятия "трудовой потенциал" на макро-, мезо- и микроуровнях

По мнению российского ученого Низовой Л. М. [26], трудовой потенциал имеет количественную и качественную характеристики.

Количественно трудовой потенциал определяется величиной трудовых ресурсов и рабочего времени, отработанного в определенный период.

Качественно трудовой потенциал характеризуется такими основными составляющими:

1) физической составляющей – это показатель эффективной работоспособности, состояния здоровья;

2) интеллектуальной составляющей – это показатель системы знаний и опыта подготовки квалифицированных кадров (образовательный и квалификационный состав трудовых ресурсов);

3) социальной составляющей – это показатель социального, психологического и нравственного состояния общества (социальная среда, справедливость и защищенность);

4) технико-технологической составляющей – этот показатель зависит от технической вооруженности.

Таким образом, **трудовой потенциал** – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность, или возможное количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники [26].

Основными факторами, которые влияют на изменение трудового потенциала, являются естественный прирост населения, укрепление физического состояния и здоровья, повышение интеллектуально-культурного уровня населения (рис. 2.13).



Рис. 2.13. **Факторы, которые влияют на изменение трудового потенциала**

К **демографическим факторам** относят пол, возраст и семейное состояние населения.

К **социально-культурным факторам** относят социальную структуру, образовательный уровень, продолжительность жизни, состояние здоровья, миграционную мобильность населения.

К **профессионально-квалификационным факторам** относят профессиональную структуру, квалификационную структуру, трудовую мобильность, структуру занятости населения по отраслям и регионам.

Влияние этих факторов обуславливает состояние трудового потенциала.

Выводы

1. Трудовые ресурсы являются частью населения и фактором демографического развития общества. Они считаются главной производительной силой общества, поскольку создают общественно необходимые материальные и нематериальные блага, удовлетворяющие потребности общества.

2. Трудовые ресурсы разделяются на 3 группы: лиц младше трудоспособного возраста (от рождения до 14 лет включительно); лиц в

трудоспособном (рабочем) возрасте; лиц старше трудоспособного возраста, то есть пенсионного возраста, при достижении которого устанавливается пенсия по возрасту.

3. Под трудоспособностью понимают потенциальную возможность человека осуществлять целесообразную деятельность на определенном уровне эффективности в течение конкретного времени. Законодательством Украины определяется понятие "трудоспособный возраст" с его нижней и верхней границей.

4. "Занятость" рассматривается как трудовая деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, которая не противоречит действующему законодательству и, как правило, приносит им доход в денежной или иной форме.

5. Трудовые ресурсы могут быть заняты: в общественном производстве; в личном подсобном сельском хозяйстве; индивидуальной трудовой деятельностью; на учебе с отрывом от производства; в сфере военной деятельности.

6. Для рационального формирования и распределения трудовых ресурсов в разрезе регионов и государства в целом разрабатывают систему балансов трудовых ресурсов (сводный баланс рабочих мест и трудовых ресурсов (отчетный и плановый), баланс расчета дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников их обеспечения; балансовый расчет потребности в подготовке квалифицированных рабочих; балансовый расчет привлечения молодежи к обучению и распределение ее после завершения обучения; балансовые расчеты потребности в специалистах; межотраслевой баланс затрат труда; баланс рабочего времени).

7. Оценка трудовых ресурсов осуществляется с помощью количественных и качественных показателей.

8. Численность трудовых ресурсов определяется тремя методами: демографическим, экономическим и универсальным.

9. Для анализа качественного состава трудовых ресурсов используется система показателей: профессиональная структура трудовых ресурсов (удельный вес трудовых ресурсов разных профессий в общей их численности); квалификационная структура трудовых ресурсов (удельный вес трудовых ресурсов разных уровней квалификации в общей их численности); удельный вес трудовых ресурсов по всем видам деятельности (в промышленности, сельском хозяйстве и других видах деятельности); уровень квалификации по отдельным группам в зависимости от пола и возраста и др.

10. Количественная и качественные характеристики трудовых ресурсов являются исходной информацией для управления трудовыми ресурсами региона (страны).

11. Важное значение в формировании человеческих ресурсов региона (страны) имеет воспроизводство населения, составной частью которого является воспроизводство трудовых ресурсов. В воспроизводственном процессе трудовых ресурсов выделяют: фазы (формирования, распределения, перераспределения, использования), виды (естественное движение, миграционное (механическое) движение, социальное движение), типы (экстенсивный и интенсивный) и режимы (расширенный, простой и суженный) воспроизводства.

12. Трудовой потенциал – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность, или возможное количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники. Основными факторами, влияющими на изменение трудового потенциала, являются естественный прирост населения, укрепление физического состояния и здоровья, повышение интеллектуально-культурного уровня населения.

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение понятиям "население" и "трудовые ресурсы".
2. Назовите виды трудоспособности.
3. В чем заключается различие между экономически активным и экономически неактивным населением?
4. Назовите методы расчета численности трудовых ресурсов.
5. Назовите основные фазы воспроизводства трудовых ресурсов и охарактеризуйте их.
6. С помощью каких показателей можно анализировать количественные и качественные изменения численности трудовых ресурсов?

Тесты для самодиагностики

1. Трудовые ресурсы – это:
 - а) население в трудоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов 1-й и 2-й групп и неработающих лиц, которые получают пенсию на льготных условиях (например, лица, вышедшие на пенсию раньше в связи с тяжелыми и вредными условиями труда);
 - б) работающие лица возрастом до 16 лет;
 - в) работающие лица пенсионного возраста;

г) часть трудоспособного населения Украины, которая по своим возрастным, физическим и образовательным данным соответствует определенной сфере деятельности, включая людей старших и младших трудоспособного возраста, занятых производством материальных и нематериальных благ.

2. Численность трудовых ресурсов, состав по полу и возрасту, по общественным группам, месту жительства, национальности и языку, религии, занятости по отраслям и сферам экономики является оценкой:

- а) количественной;
- б) качественной.

3. К безработным относятся:

а) граждане в возрасте до 16 лет, за исключением тех, которые работали и были уволены в связи с изменениями в организации производства и труда, реорганизацией, перепрофилированием и ликвидацией предприятия (организации) или сокращением численности (штата);

б) инвалиды, которые не достигли пенсионного возраста, не работают и зарегистрированы как ищущие работу;

в) трудоспособные граждане трудоспособного возраста, которые не имеют работы и заработка или других предусмотренных законодательством доходов; зарегистрированы в государственной службе занятости как ищущие работу; готовы и способны приступить к подходящей работе;

г) граждане, которые впервые ищут работу и не имеют профессии (специальности), в том числе выпускники общеобразовательных школ, в случае отказа их от прохождения профессиональной подготовки или от оплачиваемой работы, включая работу временного характера, которая не нуждается в профессиональной подготовке.

4. Совокупность специальных знаний и практических навыков, которые определяют степень подготовленности работника к выполнению профессиональных функций соответствующей сложности, – это:

- а) профессия;
- б) специальность;
- в) квалификация.

5. Экстенсивное воспроизводство – это:

а) количественное изменение численности трудовых ресурсов в отдельных регионах и в стране в целом без какого-либо изменения их качественных характеристик;

б) это качественное изменение имеющихся трудовых ресурсов.

Решение кроссворда

Решите кроссворд (рис. 2.14), вписав слова по горизонтали и вертикали. Задания для решения кроссворда представлены в табл. 2.3.

Таблица 2.3

Задания для решения кроссворда

№ задания	Содержание задания
1	2
По горизонтали	
2	Часть трудоспособного населения страны, которая по своим возрастным, физическим и образовательным данным соответствует определенной сфере деятельности, – это ... ресурсы
8	Режим воспроизводства трудовых ресурсов, который характеризуется равенством количества рожденных и умерших в расчете на 1 000 жителей
9	Ученый, который впервые применил понятие "трудовые ресурсы" (фамилия ученого)
13	Вид трудовой деятельности в рамках одной и той же профессии
14	Трудоспособные граждане трудоспособного возраста, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в государственной службе занятости и готовы приступить к подходящей работе
15	Тип воспроизводства трудовых ресурсов, при котором наблюдается количественное изменение численности трудовых ресурсов в отдельных регионах и в стране в целом без какого-либо изменения их качественных характеристик
16	Режим воспроизводства трудовых ресурсов, который характеризуется превышением количества рожденных над количеством умерших в расчете на 1 000 жителей
По вертикали	
1	Совокупность специальных знаний и практических навыков, которые определяют степень подготовленности работника к выполнению профессиональных функций соответствующей сложности
2	Потенциальная возможность человека осуществлять целесообразную деятельность на определенном уровне эффективности в течение конкретного времени
3	Трудовая деятельность граждан, которая связана с удовлетворением личных и общественных потребностей и которая приносит им доход в денежной или иной формах
4	Тип воспроизводства трудовых ресурсов, который характеризуется только качественным изменением имеющихся трудовых ресурсов

1	2
5	Постоянное возобновление численности и структуры трудовых ресурсов как путем естественного изменения уходящих поколений новыми, так и путем перехода одних структурных частей в другие, – это ... трудовых ресурсов
6	Особый вид трудовой деятельности, который требует определенных теоретических знаний и практических навыков
7	Лица в возрасте от 15 до 70 лет, которые не могут быть классифицированы как занятые или безработные, то есть те, которые не входят в состав ресурсов труда
10	Лица в возрасте от 15 до 70 лет, которые предлагают свой труд для производства товаров и предоставления разнообразных услуг (аббревиатура)
11	Механическое движение населения, связанное с изменением постоянного местожительства как в границах одной страны, так и из одной страны в другую
12	Совокупность людей, которые проживают на определенной территории
14	Система взаимосвязанных показателей, которые характеризуют формирование и распределение трудовых ресурсов, – это ... трудовых ресурсов

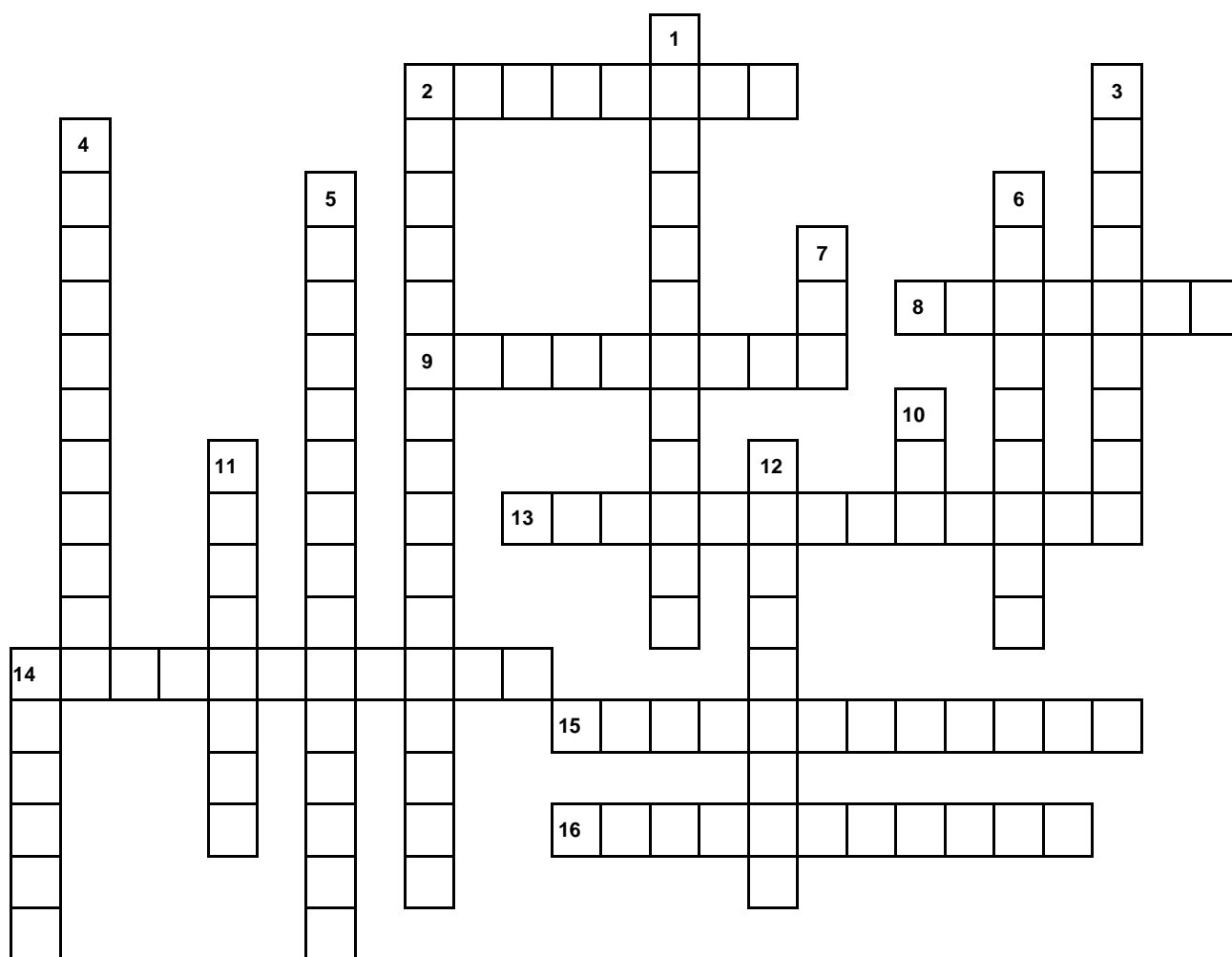


Рис. 2.14. Кроссворд

Пример расчета практического задания

Условие

Известно, что население Киевской области на 01.01.2010 г. составляло 1 721 764 человека. В течение 2010 г. в области родилось 19 737 человек и умерло 28 406 человек. На 01.01.2011 г. население области составило 1 717 600 человек.

Рассчитать показатели, которые характеризуют интенсивность и результаты естественного движения населения Киевской области.

Сделать выводы.

Решение

К основным показателям, которые характеризуют интенсивность и результаты естественного движения населения, относят: величину естественного прироста (убыли) населения, коэффициент рождаемости, коэффициент смертности и коэффициент естественного прироста.

1. Определяем среднегодовую численность населения Киевской области в 2010 году, используя формулу (2.4):

$$Ч_c = \frac{Ч_H + Ч_K}{2} = \frac{1\,721\,764 + 1\,717\,600}{2} = 1\,719\,682 \text{ (чел.)}$$

2. Рассчитываем коэффициент рождаемости, используя формулу из табл. 2.2:

$$K_p = \frac{P}{Ч_c} \times 1000 = \frac{19\,737}{1\,719\,682} \times 1000 = 11,48 \text{ ‰.}$$

3. Рассчитываем коэффициент смертности, используя формулу из табл. 2.2:

$$K_c = \frac{Y}{Ч_c} \times 1000 = \frac{28\,406}{1\,719\,682} \times 1000 = 16,52 \text{ ‰.}$$

4. Рассчитываем коэффициент естественного прироста, используя формулу из табл. 2.2:

$$K_e = \frac{P - Y}{Ч_c} \times 1000 = \frac{19\,737 - 28\,406}{1\,719\,682} \times 1000 = -5,04 \text{ ‰.}$$

5. Естественный прирост (Π_e) как разница между количеством родившихся и количеством умерших рассчитывается таким образом:

$$\Pi_e = 19\,737 - 28\,406 = -8\,669 \text{ (чел.)}$$

Вывод: в области в анализируемом периоде наблюдается неблагоприятная демографическая ситуация, поскольку естественный прирост отрицательный (-8 669 человека), на 1 000 жителей области приходится 11,48 новорожденных и 16,52 умерших.

Практические задания для самостоятельного решения

Практическое задание 2.1

На начало отчетного периода население области составляло 500 тысяч человек, а на конец отчетного периода – 480 тысяч человек. Определить естественный прирост населения и коэффициент естественного прироста населения области, если известно, что коэффициент интенсивности миграции по выбытию населения из области за год составил 7 ‰, а коэффициент интенсивности миграции по прибытию – 10 ‰.

Практическое задание 2.2

Известно, что количество умерших в Харьковской области в течение 2010 года составляло 42 106 человек, что соответствует коэффициенту смертности 15,2 ‰. Численность населения области на 01.01.2011 года – 2 755,1 тысяч человек. Рассчитать численность населения Харьковской области на 01.01.2010 года.

Практическое задание 2.3

На начало года численность населения области составляла 500 тысяч человек, среднегодовая численность населения – 530 тысяч человек, коэффициент рождаемости составлял 12 ‰, а коэффициент смертности – 9 ‰. Рассчитать миграционное сальдо в области за год.

Сделать выводы.

Практическое задание 2.4

Проанализировать возрастную структуру постоянного населения Харьковской области (определить удельный вес каждой категории населения в их общей численности). Сделать выводы.

Таблица 2.4

Распределение постоянного населения Харьковского региона по возрасту

Годы	Всего постоянного населения по возрасту на начало года, тыс. чел.	0 – 14 года	15 – 24 года	25 – 44 года	45 – 64 года	65 и более лет
2010	2 753,5	334,3	394,0	828,4	771,1	425,7
2011	2 739,4	336,0	374,0	834,6	781,6	413,2

3. Социально-трудовые отношения как система

3.1. *Общая характеристика системы социально-трудовых отношений.*

3.2. *Стороны и субъекты социально-трудовых отношений.*

3.3. *Типы и уровни социально-трудовых отношений.*

3.4. *Методы регулирования социально-трудовых отношений.*

3.5. *Качество трудовой жизни как показатель состояния социально-трудовых отношений.*

Ключевые понятия и термины: социально-трудовые отношения, наемные работники, работодатели, профсоюзы, государство, патернализм, социальное партнерство, дискриминация, качество труда.

3.1. **Общая характеристика системы социально-трудовых отношений**

Социально-трудовые отношения (СТО) являются базисным элементом системы общественных отношений и характеризуют отношения, которые происходят между людьми в процессе трудовой деятельности.

Следует отметить, что в настоящее время нет официального, закрепленного на законодательном уровне определения понятия "социально-трудовые отношения". Поэтому в экономической литературе встречаются различные трактовки понятия "социально-трудовые отношения".

СТО – это совокупность взаимодействий работников, как прямых, так и косвенных, в коллективном трудовом процессе. Они осуществляются в процессе живого труда, непосредственной деятельности работников, формирования и изменения социальных отношений между ними [56].

СТО как система – это многоуровневые отношения, существующие между наемными работниками, работодателями и государством в процессе трудовой деятельности. Эта система направлена на обеспечение необходимого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества [5].

СТО между участниками трудового процесса воспроизводятся благодаря трудовому поведению работников, их поступкам, совершаемым под воздействием потребностей, интересов, трудовой ситуации.

Основными элементами системы СТО являются стороны, субъекты, виды, уровни, типы и предметы СТО (рис. 3.1).

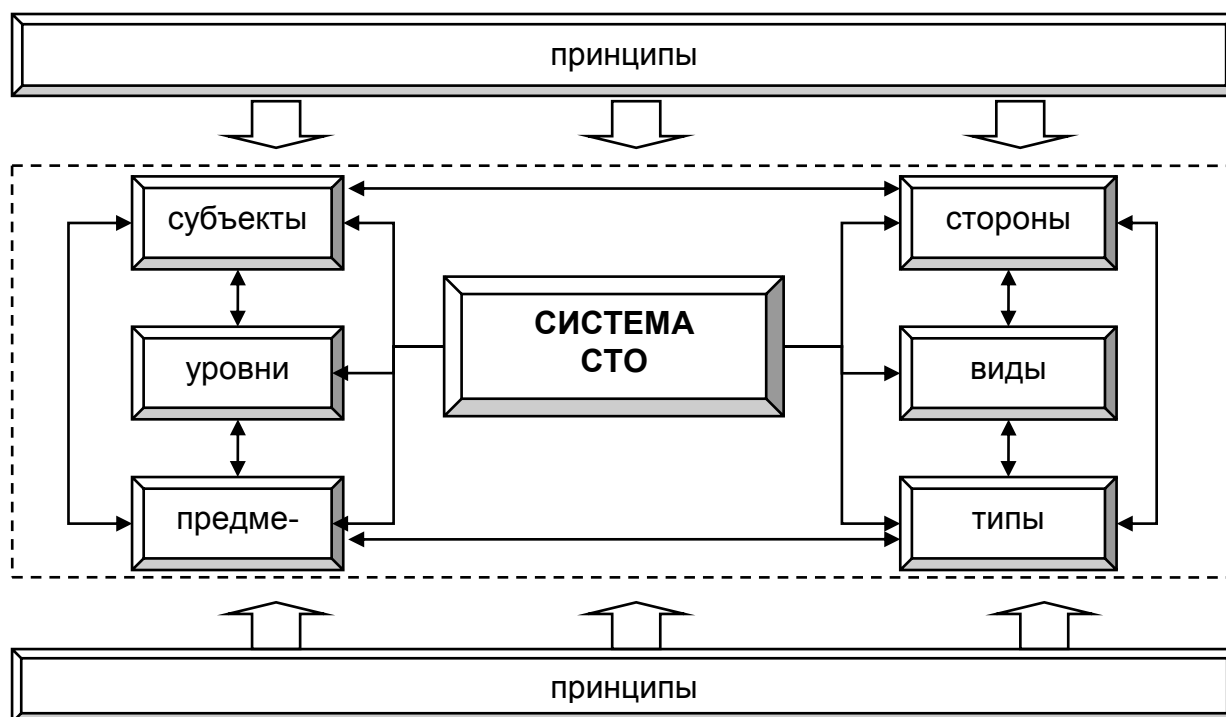


Рис. 3.1. Элементы системы СТО

Теоретической основой любой системы или процесса является система принципов. *Принципом* называют руководящую идею, основное правило поведения, деятельности [64].

Принципы СТО – это основные правила, исходные положения и нормы поведения, которыми руководствуются субъекты, принимающие управленческие решения в СТО, а также те, на кого они направлены.

В табл. 3.1 представлены перечень и характеристика основных принципов СТО.

Таблица 3.1

Сущность и характеристика принципов СТО

Принцип	Характеристика принципа
1	2
социальной ориентации управления СТО	главным активом любого предприятия (организации, учреждения) является человек
научной обоснованности	все управленческие действия должны осуществляться на основании научных методов и подходов
системности	СТО представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, которые образуют систему, поэтому их регулирование должно обеспечивать и совершенствовать их структурное и функциональное единство

1	2
эффективности	регулирование СТО должно достичь поставленных целей в минимальный срок и при наименьших затратах материальных средств и человеческой энергии
равенства прав и возможностей субъектов СТО	все субъекты СТО должны иметь равные права и возможности для достижения своих целей, способствовать повышению производительности труда, улучшению качества трудовой жизни
социального партнерства	обеспечивает согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования СТО
правовой регламентации	регулирование СТО должно отвечать требованиям и нормам государственного законодательства, реализации прав и гарантий работника
солидарности	сплоченность позволяет выявлять и оценивать одинаковые интересы, типичные для той или иной группы населения, сходные общие черты, а также сходный социальный или экономический риск. При этом важной является роль профсоюзов, системы социального страхования (страхование на случай безработицы, пенсионное страхование и др.)

СТО могут быть классифицированы по ряду признаков [56].

1. По субъекту (носителю отношений) выделяют такие виды СТО:

а) межорганизационные (СТО, которые возникают между различными коллективами, социальными организациями, группировками);

б) внутриорганизационные (СТО, которые возникают внутри коллектива – между работниками или между коллективом и работником).

2. По объему властных полномочий выделяют такие СТО:

а) отношения по горизонтали (СТО, которые возникают между работниками, занимающими одинаковое социальное положение и имеющими одинаковый объем власти. **Например**, отношения, возникающие между начальниками отделов, служб предприятия);

б) отношения по вертикали (СТО, которые возникают между руководителями и подчиненными).

3. По способу общения работников в процессе труда выделяют такие СТО:

а) безличностные (СТО, которые проявляются в общении людей не как личностей, а как представителей социальных классов (**например**, отношения работодателя и работника);

б) межличностные (СТО, которые возникают между конкретными работниками или между руководителем и подчиненным).

В экономической литературе выделяют четыре национальные **модели системы СТО**, существующие в мире (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Модели системы СТО (зарубежный опыт)

Указанные модели на рис. 3.2 разнообразны, что связано с историческими и политическими особенностями формирования и развития разных стран.

Модель системы СТО Украины базируется на системе ценностных предпочтений, свойственных национальному менталитету.

Среди основных признаков, характерных для модели системы СТО Украины, можно выделить следующие:

- 1) активная государственная политика на рынке труда;
- 2) система социального партнерства между равноправными субъектами СТО (наемные работники, работодатели и государство) и стремлением к балансу интересов различных социальных групп.

Система СТО находится под активным влиянием таких факторов, как: структурные сдвиги в экономике, государственная социальная политика, внедрение достижений научно-технического прогресса (НТП) в социально-трудовую сферу, профессионально-квалификационная структура трудовых ресурсов, темпы экономического развития, инфляционные процессы, гибкость рынка труда страны, эффективность занятости населения в государственном секторе и др.

3.2. Стороны и субъекты социально-трудовых отношений

Основными элементами системы СТО являются их стороны и субъекты. Как **сторонами**, так и **субъектами СТО** являются:

- 1) наемные работники;
- 2) профессиональные союзы (профсоюзы) как институты, представляющие интересы наемных работников;
- 3) работодатели;
- 4) государство.

Одним из основных отличий между понятиями "стороны СТО" и "субъекты СТО" является то, что стороны СТО – это носители первичного права в этих отношениях, а субъекты СТО – носители как первичного права, так и делегированного первичными носителями права. **Например**, наемные работники как сторона и субъект СТО являются носителями первичного права в социально-трудовых отношениях (реализовывают свои права и интересы путем заключения трудового договора с работодателем). Наряду с этим наемные работники могут образовывать организации и делегировать им свои права и полномочия (профсоюзы).

Кроме того, **количество сторон СТО** не может быть больше четырех (наемные работники, профсоюзы, работодатели и государство), в то время как **количество субъектов СТО** может быть большим из-за носителей делегированных прав (например, объединения работодателей и др.).

Характеристика субъектов СТО представлена в табл. 3.2.

Характеристика субъектов СТО

Субъекты СТО	Характеристика субъектов СТО
Наемные работники	граждане, которые заключили трудовой договор с работодателем приобрели соответствующие права и обязанности в трудовой сфере. Этот трудовой договор определяет СТО между работодателем и наемным работником
Профсоюзы	профессиональные организации наемных работников, которые представляют права и интересы наемных работников на рынке труда (например , профсоюзы работников транспорта, здравоохранения, образования и др.)
Работодатели	граждане, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие для работы одного или нескольких наемных работников. Они, как правило, являются собственниками средств производства. Однако в хозяйственной практике Украины работодателем считается также и руководитель в государственном секторе экономики, который нанимает работников по трудовому договору, например директор государственного предприятия, хотя он сам является наемным работником государства и не владеет средствами производства
Государство	субъект СТО, который выполняет функции гаранта, регулятора и контролера для создания социальных гарантий наемным работникам, формирования экономических стимулов и нормативно-правовых условий осуществления хозяйственной деятельности предприятий (организаций, учреждений)

В настоящее время как одну из сторон СТО можно выделить **объединения работодателей** – институты, которые представляют интересы работодателей и выступают от их имени при решении различных социально-трудовых вопросов на территориальном, отраслевом, национальном уровнях. **Например**, в Украине функционирует Всеукраинская ассоциация работодателей и др.

3.3. Типы и уровни социально-трудовых отношений

Типы СТО классифицируются в зависимости от способов их регулирования и методов решения возникающих проблем. Выделяют четыре основных **типа СТО** (рис. 3.3).

Рассмотрим подробнее типы СТО, представленные на рис. 3.3.

Патернализм бывает государственным и внутрифирменным.

Государственный патернализм – это монополярная роль государства в СТО, то есть практически полная их государственная регламентация.

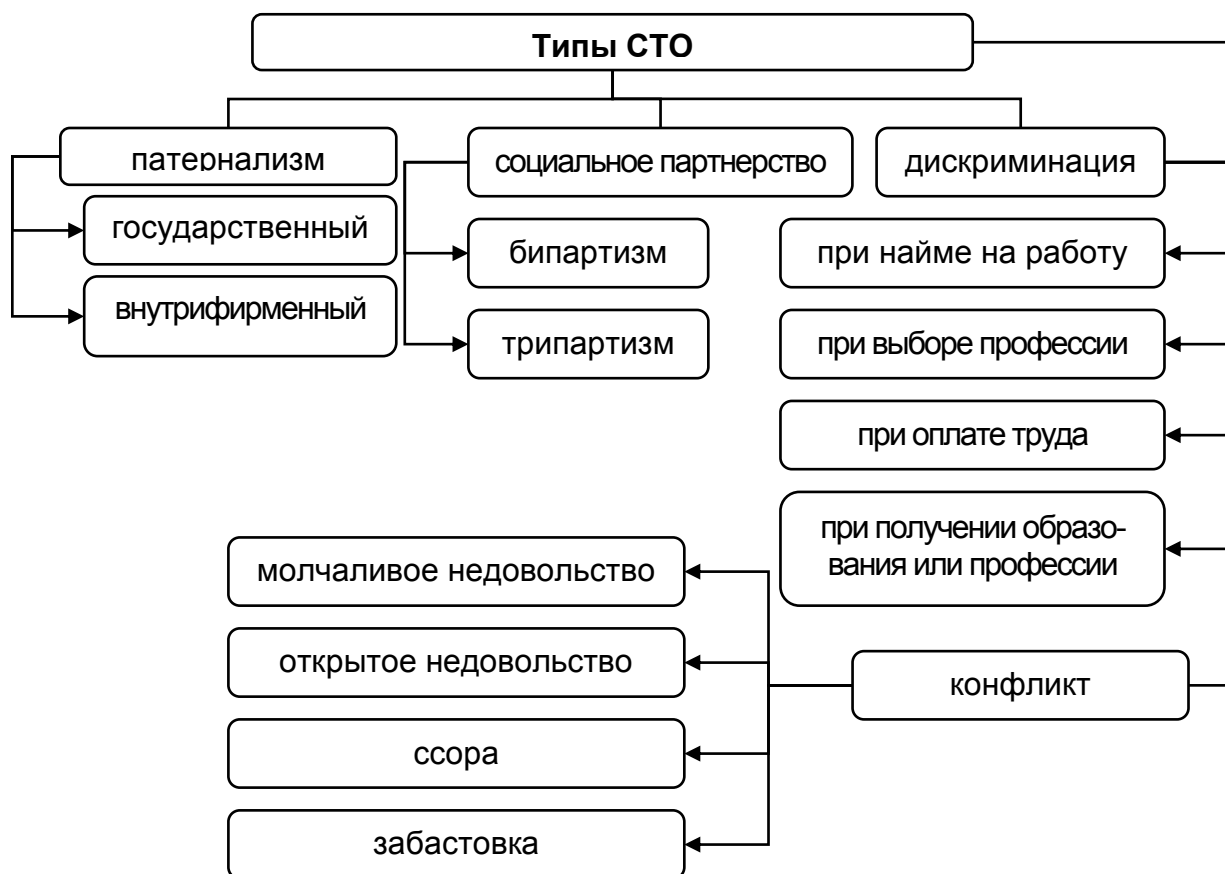


Рис. 3.3. Типы СТО

Внутрифирменный патернализм – это жесткое регламентирование СТО руководством предприятия (организации, учреждения).

Например, в Японии среди современных крупномасштабных корпораций используются развитые формы внутрифирменного патернализма. Это, прежде всего, связано с сознательным предпочтением данной формы регулирования СТО японскими менеджерами, а также с определенными элементами японской культуры, поддерживающими отношения патернализма. В Украине пока отсутствуют предпосылки для существования патернализма.

Социальное партнерство – это тип СТО, который ориентирован на поиск компромиссных решений и достижение баланса интересов разных субъектов СТО (наемные работники, работодатели и др.). Оно позволяет руководству (работодателю) стабильно получать прибыль, а наемным работникам – достойные условия жизни и труда. Благодаря данному типу СТО достигается социальная стабильность общества, его устойчивое социально-экономическое развитие.

Бипартизм (двухстороннее сотрудничество) практикуется в тех странах (например, в США, Великобритании и др.), где относительно невелика роль государства в регулировании СТО. В этом случае коллективные переговоры ведутся между работодателями и профсоюзами, а государство в такие переговоры практически не вмешивается, однако при необходимости оно может урегулировать возникшие социальные конфликты. Следует отметить, что при бипартизме государство ограничивается лишь процессом регулирования условий проведения коллективных переговоров, а также частично осуществляет их организационно-техническое обеспечение.

Трипартизм (трехстороннее сотрудничество) практикуется в тех странах (например, во Франции, Германии, Австрии, Украине, Российской Федерации и др.), где наблюдается активная роль государства в регулировании СТО. В этом случае, наряду с объединениями работодателей и профсоюзами, активную роль при проведении коллективных переговоров играют государственные органы власти (например, министерства труда или другие специально созданные органы исполнительной власти). При трипартизме на законодательном уровне государственные органы власти устанавливают минимальные социальные гарантии (минимальный размер заработной платы, пенсий, размер прожиточного минимума и др.), а также условия проведения коллективных переговоров.

Дискриминация – это тип СТО, который отражает необоснованное ограничение прав субъектов СТО, что значительно уменьшает для них возможности в трудовой сфере.

Среди основных **видов дискриминации** выделяют:

1) при найме на работу (или при увольнении с работы) – прием на работу той или иной группы населения, при прочих равных условиях, в последнюю очередь и, наоборот, увольнение с работы – в первую очередь;

2) при выборе профессии или продвижении по службе (например, разделение профессий на так называемые "женские" и "мужские" или ограничение человека в продвижении по службе по половому или другому признаку);

3) при оплате труда – заниженный размер оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы (например, оплата труда мигрантов);

4) при получении образования или профессии – ограничение доступа к получению образования и профессиональной подготовки или в получении образовательных услуг более низкого качества (например, из-за возраста, расовой принадлежности и др.).

Наиболее уязвимыми категориями работников являются: женщины, молодежь, люди предпенсионного (за 1,5 года до наступления пенсионного возраста) и пенсионного возраста, представители национальных меньшинств и др. В системе СТО наиболее актуальным является вопрос о преодолении дискриминации по признаку пола, в частности дискриминации женщин-работодателей, а также по признаку возраста, в частности наемных работников старше 40 – 45 лет.

Под **конфликтом** понимается столкновение интересов субъектов СТО, вызванное противоположностью их целей, мнений и взглядов. Иными словами, это предельное обострение противоречий в СТО. Конфликт, с одной стороны, – это необходимый фактор социального развития, поскольку он открывает путь инновациям, способствует поиску консенсуса, а с другой – это разрушительный фактор для СТО, если стороны конфликта не найдут путей к примирению. Формами проявления конфликтов являются: молчаливое или открытое недовольство, ссора, забастовка и др.

На современном этапе развития СТО можно выделить такой инновационный тип СТО как **добровольчество**.

Добровольчество – это система взаимодействия человека с социальной средой, которая характеризуется специфической формой трудовых отношений.

Носителями СТО в добровольчестве являются:

1) собственники ресурсов – трудовых (добровольцы) и средств производства (коллективные или индивидуальные члены добровольческого движения – владельцы рабочих мест, которые материально поддерживают добровольческую акцию);

2) государственные органы;

3) организаторы добровольческого движения (добровольческие организации).

В Украине пока данный тип СТО не имеет такого широкого распространения, как в США, Германии и других странах (похожим типом СТО в Украине является "волонтерское движение", которое законодательно урегулировано Законом Украины "О волонтерской деятельности" [32]).

В системе СТО выделяются такие их **уровни**:

1) индивидуальный;

2) микроэкономический;

3) мезоэкономический;

4) макроэкономический.

Интересно знать. Во многих странах Европы, Азии и Америки в добровольчестве принимают участие до 15 – 20 % населения, а государство этих стран оказывает значительную поддержку добровольчеству через организации третьего сектора (добровольческие организации). Отношения между добровольцем и добровольческими организациями регулируются договорами с четким определением условий работы: объема работ, прав, обязанностей. Кроме того, добровольчество постоянно стимулируется. Например, в США добровольчество учитывается при определении трудового стажа, а в Германии опыт добровольческой работы учитывается во время трудоустройства. Добровольцам также предоставляются разные льготы на продукцию организации, они могут получать бесплатные образовательные и культурные услуги [4].

Характеристика уровней в системе СТО представлена на рис. 3.4.



Рис. 3.4. Уровни СТО

От уровня СТО зависят предметы этих отношений и взаимосвязи между ними.

Например, **предметом СТО на индивидуальном уровне** выступают конкретные аспекты трудовой жизни человека (процедуры

найма и увольнения, профессиональное развитие и карьерное продвижение, условия труда, оценка труда и др.). Они зависят, во-первых, от индивидуальных характеристик человека (уровень образования, профессионализм, состояние здоровья и др.), во-вторых, от специфики этапов жизненного цикла работника (профессиональное становление, активная трудовая жизнь, выход на пенсию). Поэтому на каждом этапе жизненного цикла работник в системе СТО будет ориентироваться на те или иные цели.

Предметом СТО на микроэкономическом уровне (уровне предприятия) выступает, например, кадровая политика предприятия в целом или ее подсистемы (планирование персонала, организация и оплата труда, развитие персонала и др.).

Предметом СТО на мезоэкономическом уровне выступают трудовые вопросы (создание новых рабочих мест, поддержка местных производителей, улучшение социальной инфраструктуры региона и др.), которые являются общими для экономически активного населения конкретной территории (например, региона).

Предметом СТО на макроэкономическом (национальном) уровне являются основные принципы и нормы проведения социально-экономической политики и трудовых отношений (реализация государственной защиты на рынке труда, поддержка предпринимательской деятельности, обеспечение социальных гарантий в оплате труда и т. п.).

3.4. Методы регулирования социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения регулируются с помощью системы методов. Колот А. М. [20] предлагает использовать группы методов для регулирования СТО, которые представлены на рис. 3.5.

Рассмотрим подробнее методы регулирования СТО.

Сущность **нормативно-правовых методов регулирования СТО** заключается в применении норм, которые содержатся в законах, постановлениях правительства, Указах Президента, других нормативных актах, которые утверждаются органами государственной власти и местного самоуправления (**например**, Конституция Украины, Кодекс законов о труде и др.).

Регулирование СТО с помощью **программно-целевых методов** предусматривает разработку и реализацию различных программ (национальных, региональных и др.) в социально-трудовой сфере. **Например**, Национальная программа профессиональной реабилитации и

занятости людей с ограниченными физическими возможностями, территориальные (региональные) программы занятости населения на 2012 – 2013 годы и др.

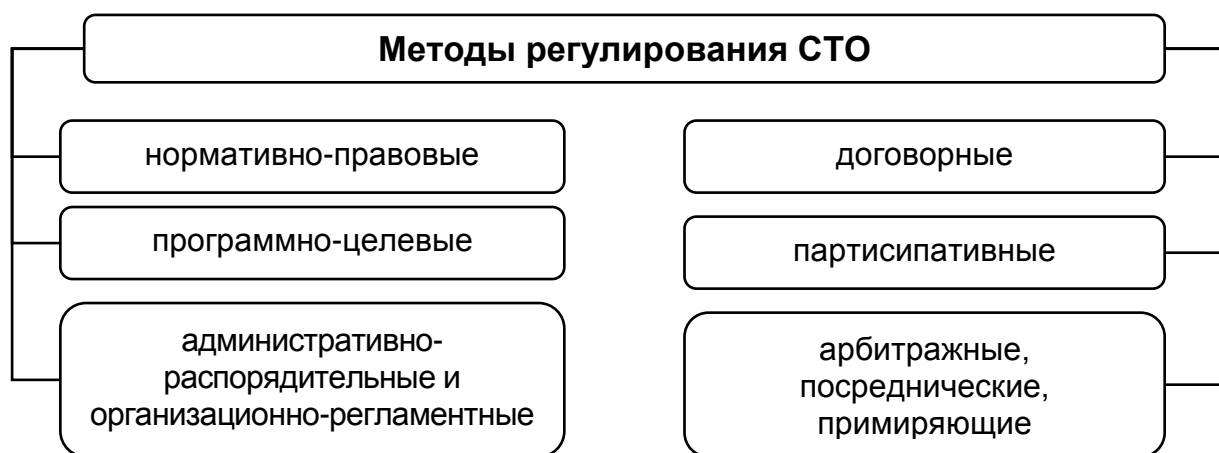


Рис. 3.5. Методы регулирования СТО

На микроуровне (уровне предприятий, организаций, учреждений) применяются, как правило, **административно-распорядительные и организационно-регламентные методы регулирования СТО**. Основной целью этих методов является регулирование взаимоотношений между работодателем и администрацией, администрацией и наемными работниками, руководителем и подчиненными работниками. Регулирование этих взаимоотношений осуществляется с помощью положений о структурных подразделениях (**например**, Положение об отделе кадров, Положение о финансовом отделе и др.), должностных инструкций, графиков рабочего времени и отдыха и т. п.

Применение **договорных методов регулирования СТО** связано с проведением различных консультаций, переговоров между сторонами СТО и заключением системы соглашений и договоров на разных уровнях СТО (**например**, заключение коллективных, трудовых договоров и др.). Социальное партнерство функционирует именно на основе применения договорных методов.

Для предотвращения и урегулирования конфликтов в социально-трудовой сфере используют **арбитражные, посреднические, примиряющие методы**. Правовой базой для решения трудовых споров (конфликтов) является Кодекс законов о труде (КЗоТ), Закон Украины "О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)", другие законы Украины, Указы Президента и нормативные акты

Национальной службы посредничества и примирения [18; 70]. Так, **например**, представители Национальной службы посредничества и примирения участвуют в решении возникших конфликтов (прекращении пикетов, акций социального протеста и др.).

Партисипативные методы (методы участия) регулирования СТО предусматривают активное вовлечение наемных работников в управление производством, в принятие управленческих решений, в процесс реализации организационно-управленческих нововведений и т. д.

3.5. Качество трудовой жизни как показатель состояния социально-трудовых отношений

Состояние СТО определяется качеством труда работников. Это связано с тем, что персонал является "стержнем" любого предприятия (организации, учреждения). Поэтому в быстро меняющемся мире важно не отстать от мировых достижений в мотивации труда персонала. Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда позволит создать необходимую заинтересованность работников в росте индивидуальных результатов и проявлении их творческого потенциала, повысить уровень их компетентности. Все это будет способствовать снижению затрат предприятия и повышению качества выполняемых работ.

В экономической литературе дают разные определения понятию "качество труда". Например, Богиня Д. П., Гришнова Е. А. определяют качество труда как "совокупность свойств человека, которые проявляются в процессе труда и состоят из квалификации и личных характеристик работника" [3]. Сущность понятия "качество труда" [75] представлена на рис. 3.6.



Рис. 3.6. Сущность понятия "качество труда"

Характеристика видов действий работников представлена на рис. 3.7.



Рис. 3.7. Характеристика действий работников, определяющих качество труда

С помощью изучения характеристик действий работников, представленных на рис. 3.7, можно улучшить систему мотивации труда на предприятии (организации, учреждении). Особое внимание при этом следует уделить социальным характеристикам действий работника, так как любой работник является членом трудового коллектива или общества.

Выводы

1. Социально-трудовые отношения (СТО) являются базисным элементом системы общественных отношений и характеризуют отношения, которые происходят между людьми в процессе трудовой деятельности. СТО как система – это многоуровневые отношения, существующие между наемными работниками, работодателями и государством в процессе трудовой деятельности. Эта система направлена на обеспечение необходимого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества.

2. Основными элементами системы СТО являются стороны, уровни, субъекты, предметы, типы и виды СТО.

3. Принципы СТО – это основные правила, исходные положения и нормы поведения, которыми руководствуются субъекты, принимающие управленческие решения в СТО, а также те, на кого они направлены.

4. СТО могут быть классифицированы: по субъекту (носителю отношений); по объему властных полномочий; по способу общения работников в процессе труда.

5. В экономической литературе выделяют четыре национальные модели системы СТО, существующие в мире: европейская, англосаксонская, японская, китайская.

6. Модель системы СТО Украины базируется на системе ценностных предпочтений, свойственных национальному менталитету, среди основных признаков которой можно выделить следующие: активная государственная политика на рынке труда; система социального партнерства между равноправными субъектами СТО (наемные работники, работодатели и государство) и стремлением к балансу интересов различных социальных групп.

7. Основными элементами системы СТО являются их стороны и субъекты. Как сторонами, так и субъектами СТО являются: наемные работники; профессиональные союзы (профсоюзы) как институты, представляющие интересы наемных работников; работодатели; государство. При этом количество сторон СТО не может быть больше четырех (наемные работники, профсоюзы, работодатели и государство), в то время как количество субъектов СТО может быть большим из-за носителей делегированных прав (например, объединения работодателей и др.).

8. В зависимости от способов регулирования СТО и методов решения возникающих проблем выделяют четыре основных типа: патернализм, социальное партнерство, дискриминация, конфликт.

9. В системе СТО выделяются индивидуальный, микроэкономический, мезоэкономический и макроэкономический уровни. От уровня СТО зависят предметы этих отношений и взаимосвязи между ними.

10. Социально-трудовые отношения регулируются с помощью системы методов (нормативно-правовых, программно-целевых, административно-распорядительных и организационно-регламентных, договорных, партисипативных, арбитражных, посреднических, примиряющих).

11. Состояние СТО определяется качеством труда работников. Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда позволяет создать необходимую заинтересованность работников в росте индивидуальных результатов и проявлении их творческого потенциала, повысить уровень их компетентности. Все это способствует снижению затрат предприятия и повышению качества выполняемых работ.

12. С помощью изучения характеристик действий работников (позитивных и негативных) можно улучшить систему мотивации труда на предприятии (организации, учреждении). Особое внимание при этом необходимо уделить социальным характеристикам действий работника.

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. Назовите объекты и субъекты социально-трудовых отношений.
2. Какое отличие между понятиями "стороны социально-трудовых отношений" и "субъекты социально-трудовых отношений"?
3. Дайте характеристику каждому субъекту социально-трудовых отношений.
4. Какие Вам известны модели системы СТО? Дайте им краткую характеристику.
5. В чем заключается особенность модели системы СТО Украины?
6. Какие методы регулирования социально-трудовых отношений предусматривают активное вовлечение наемных работников в управление производством?
7. С помощью изучения каких характеристик действий работников можно улучшить систему мотивации труда на предприятии?

Тесты для самодиагностики

1. Многоуровневые отношения, существующие между наемными работниками, работодателями и государством в процессе трудовой деятельности, – это:

- а) социально-трудовые отношения;
- б) социально-трудовые отношения как система;
- в) модель системы социально-трудовых отношений.

2. Преобладание принципа долгосрочного найма работника; прямая зависимость размеров заработной платы и социальных выплат от продолжительности работы на предприятии; высокий уровень развития внутрифирменного патриотизма и связанные с ним методы мотивации труда; уникальные внутрифирменные системы роста и продвижения работников – это характеристики модели системы СТО:

- а) англосаксонской;
- б) европейской;
- в) японской;
- г) украинской;
- д) китайской.

3. По объему властных полномочий выделяют такие виды социально-трудовых отношений:

- а) межорганизационные, внутриорганизационные;
- б) отношения по горизонтали, отношения по вертикали;
- в) безличностные, межличностные;
- г) односторонние, многосторонние;
- д) индивидуальные, коллективные.

4. Патернализм, социальное партнерство, дискриминация, конфликт – это:

- а) виды социально-трудовых отношений;
- б) типы социально-трудовых отношений;
- в) уровни социально-трудовых отношений;
- г) модели системы социально-трудовых отношений;
- д) объекты социально-трудовых отношений.

5. К социальным качествам работника относятся:
- а) восприятие, суждение, память и логика;
 - б) коммуникабельность, дисциплинированность, адаптированность, профессиональная пригодность;
 - в) реактивность и возбудимость работника на внутренние и внешние воздействия;
 - г) сила, выносливость, гибкость, ловкость и координация.

Решение кроссворда

Решите кроссворд (рис. 3.8), вписав слова по горизонтали и вертикали. Задания для решения кроссворда представлены в табл. 3.3.

Таблица 3.3

Задания для решения кроссворда

№ задания	Содержание задания
1	2
По горизонтали	
3	Данная модель системы СТО предусматривает преобладание принципа долгосрочного найма работника
5	Субъект СТО, который выполняет функции гаранта, регулятора и контроллера для создания социальных гарантий наемным работникам
7	Трехстороннее сотрудничество в СТО
8	Уровень СТО, на котором, кроме государства, действуют объединения наемных работников и работодателей
10	Вид патернализма, который предусматривает монопольную роль государства в СТО
11	Методы регулирования СТО, связанные с проведением различных консультаций, переговоров между сторонами СТО
13	Вид СТО, которые возникают внутри коллектива – между работниками или между коллективом и работником
14	Вид СТО, которые возникают между различными коллективами, социальными организациями, группировками
15	Граждане, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие для работы одного или нескольких наемных работников
По вертикали	
1	Двухстороннее сотрудничество в СТО

1	2
2	Вид СТО, которые проявляются в общении людей не как личностей, а как представителей социальных классов
4	Профессиональные организации наемных работников, которые представляют права и интересы наемных работников на рынке труда
6	Один из типов СТО, который отражает необоснованное ограничение прав субъектов СТО
9	СТО, которые возникают между конкретными работниками или между руководителем и подчиненным
12	Один из типов СТО, который отражает столкновение интересов субъектов СТО, вызванное противоположностью их целей, мнений и взглядов

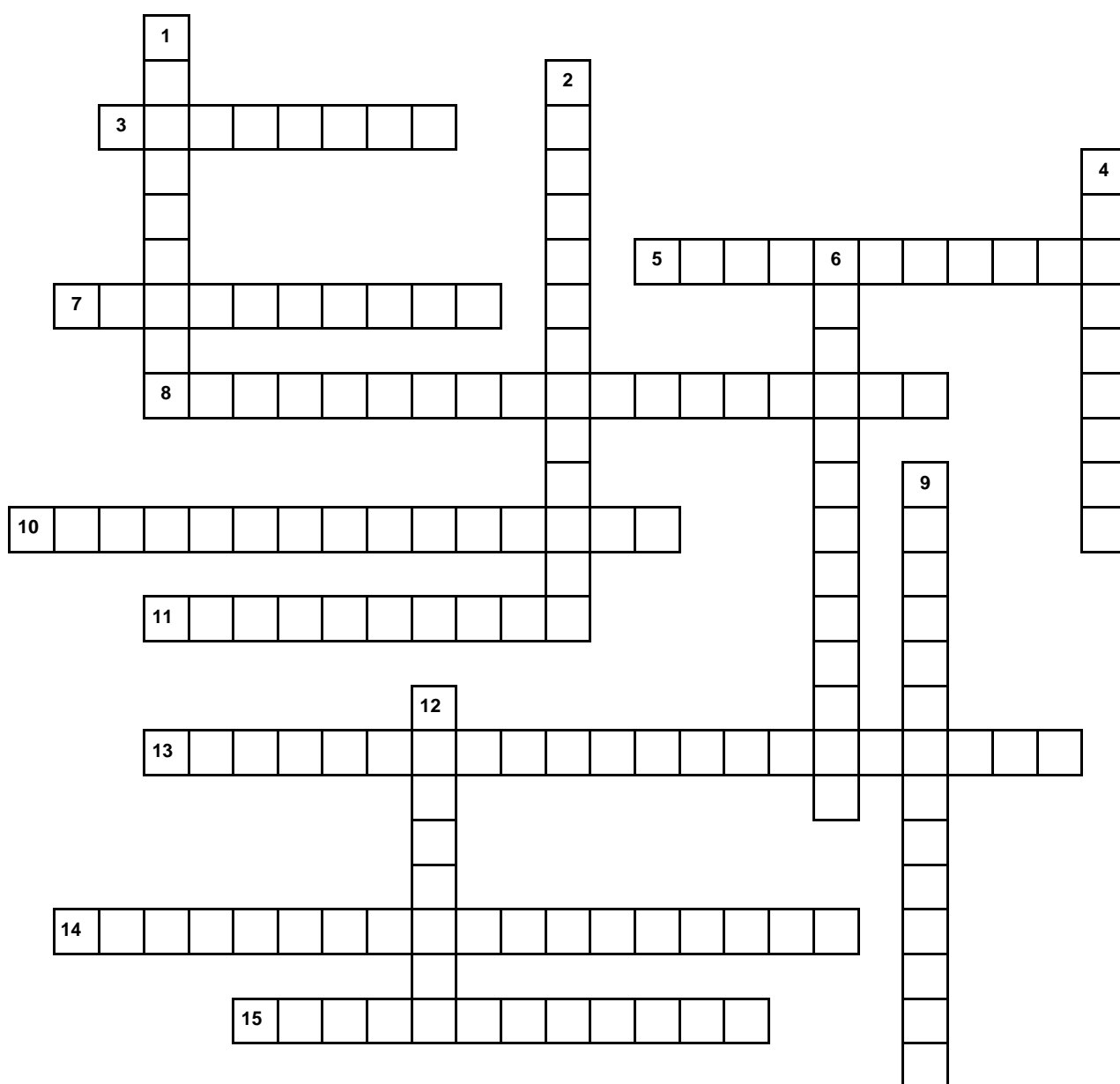


Рис. 3.8. Кроссворд

4. Социальное партнерство

4.1. *Объективные предпосылки возникновения, сущность и принципы социального партнерства.*

4.2. *Субъекты социального партнерства и их функции.*

4.3. *Формы социального партнерства. Система коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.*

4.4. *Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.*

Ключевые понятия и термины: социальное партнерство, объединения организаций работодателей, генеральное соглашение, отраслевое соглашение, региональное соглашение, коллективный договор.

4.1. Объективные предпосылки возникновения, сущность и принципы социального партнерства

Конфликт интересов собственников средств производства (работодателей) и наемных работников имеет объективный характер. Это наблюдалось как в прошлом столетии, так и наблюдается на современном этапе. Поэтому общественно необходимым является обеспечение баланса интересов субъектов СТО, предупреждение трудовых конфликтов, создание условий для устойчивого социально-экономического развития и повышения уровня жизни населения. Инструментом и способом решения острых социальных проблем и реализации социальной политики является **социальное партнерство**.

Насущная необходимость регулирования СТО на принципах социального партнерства возникла одновременно со становлением рыночной системы ведения хозяйства, которая базируется на использовании наемного труда. Тогда окончательно сформировались два основных класса, которые представляли носителей отношений в социально-трудовой сфере, – *владельцы средств производства* (работодатели) и *наемные работники* (собственники рабочей силы). Взаимодействие этих двух классов уже на первых этапах развития рыночной системы ведения хозяйства показало отличие в характере их интересов.

Можно отметить, что **самой главной предпосылкой развития социального партнерства** стало создание организаций, представляющих интересы наемных работников. До этого момента условия найма работников формировала только одна сторона –

работодатели. Отдельные работники не могли повлиять на поведение работодателей на рынке труда, формирование политики распределения доходов и т. п. С образованием профсоюзов работодатели начали взаимодействовать не с отдельными работниками, а с их организациями и объединениями профсоюзов. Взаимодействие наемных работников, работодателей и их организаций при участии представительства властных структур заложило основы формирования разнообразных моделей социального партнерства.

Значительный вклад в теорию и практику социального партнерства внесли представители *марксистской* (Карл Маркс, Фридрих Энгельс), *классической школы* (Шарль Фурье, Анри Сен-Симон и др.), а также *немецкие экономисты* (Вильгельм Репке, Людвиг Эрхард и др.).

В мировой практике понятие "социальное партнерство" начало применяться в конце XIX столетия, а с созданием в 1919 году Международной организации труда, деятельность которой основана на принципах партнерства (трипартизма – взаимодействия представителей правительственных структур, объединений профсоюзов и объединений работодателей), оно окончательно укоренилось в социально-трудовой сфере.

В настоящее время самые действенные системы социального партнерства функционируют в таких европейских странах, как Германия, Франция, Австрия, Бельгия, Ирландия, Швеция, Норвегия и др.

В Украине считается началом развития социального партнерства 1993 год, когда был принят Закон Украины "О коллективных договорах и соглашениях" [37]. Законодательную основу современного социального партнерства составляют также Законы Украины "Об оплате труда", "О социальном диалоге в Украине", Кодекс законов о труде Украины, Указ Президента Украины "О национальном трехстороннем социально-экономическом совете" и др. [18; 38; 39; 43].

В литературных источниках можно увидеть значительное количество определений понятия "социальное партнерство". Как наиболее удачное, можно отметить определение, предложенное Анатолием Михайловичем Колотом, известным ученым в социально-трудовой сфере, доктором экономических наук, профессором Киевского национального экономического университета им. В. Гетьмана.

Так, Колот А. М. под *социальным партнерством* понимает "систему отношений в социально-трудовой сфере, направленную на согласование и защиту интересов наемных работников и работодателей" [19, с. 143].

Сущность понятия "социальное партнерство" согласно Закону Украины "Об организации работодателей" показана на рис. 4.1 [40].



Рис. 4.1. Сущность понятия "социальное партнерство"

В современной зарубежной литературе большинства стран Запада широко распространено понятие "социальный диалог", сущность которого практически совпадает с понятием "социальное партнерство", которое применяется в Украине.

В Украине социальное партнерство, как и в других промышленных странах, базируется на *системе принципов*, которая сформулирована в документах Международной организации труда, Совета Европы, в законодательных и нормативно-правовых актах стран мирового сообщества [57].

К ним относят такие **принципы социального партнерства**:

- 1) всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости;
- 2) свобода слова и свобода объединения – необходимое условие постоянного прогресса;
- 3) нищета является угрозой для всеобщего благосостояния;
- 4) все люди, независимо от расовой принадлежности, вероисповедания и полового признака, имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, устойчивости в экономике и равных возможностей;
- 5) полная занятость и повышение жизненного уровня.

Исходя из указанных принципов, социальное партнерство базируется на таких демократических основах: свободе, справедливости, желании всех сторон достичь взаимопонимания и обеспечении возможностей участия в принятии общих решений в социально-трудовой сфере.

4.2. Субъекты социального партнерства и их функции

Современное социальное партнерство основано на *трипартизме* (трехстороннем сотрудничестве). Тремя сторонами, как и **субъектами социального партнерства**, являются:

- 1) наемные работники;
- 2) работодатели;
- 3) государство.

Соответственно, институтами (организациями), представляющими их интересы, выступают профсоюзы, объединения работодателей, правительство и другие властные структуры.

Выделяют следующие **группы субъектов социального партнерства** в Украине (рис. 4.2).

органы, устраняющие последствия возможных конфликтов
(Национальная служба примирения и посредничества Украины)

первичные носители прав и интересов
(наемные работники, работодатели, государство)



органы социального диалога
(Национальный трехсторонний социально-экономический совет и др.)

представительские организации и их органы
(объединения наемных работников, работодателей, органы власти и управления)

Рис. 4.2. Субъекты социального партнерства

Следует отметить, что важным вопросом в системе социального партнерства является *распределение ролей между социальными партнерами*.

Рассмотрим функции основных **субъектов социального партнерства**, а также организаций, представляющих их интересы.

Государство должно содействовать принятию участниками переговоров взаимоприемлемых решений, которые отвечают интересам общества, и с этой целью исключать на законодательном уровне возможность монопольного диктата представителей с обеих сторон.

При наличии развитого законодательства, устанавливающего общие цели, принципы и механизмы согласования интересов, и при эффективном контроле за его соблюдением могут разрабатываться и осуществляться наиболее социально приемлемые решения по функционированию экономической и социальной сфер жизни общества.

Как правило, **государство участвует** в социальном партнерстве на национальном, региональном уровнях, выполняя функции гаранта основных гражданских прав, контроллера и регулятора СТО, арбитра в случае возникновения трудовых конфликтов (споров) и др.

По Конституции Украины граждане имеют право на участие в **профессиональных союзах (профсоюзах)** для защиты своих трудовых и социально-экономических прав и интересов [21].

Закон Украины "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" дает определение понятия "профсоюз", регулирует его права, обязанности и ответственность [42].

Согласно указанному выше Закону Украины, сущность понятия "профсоюз" представлена на рис. 4.3.

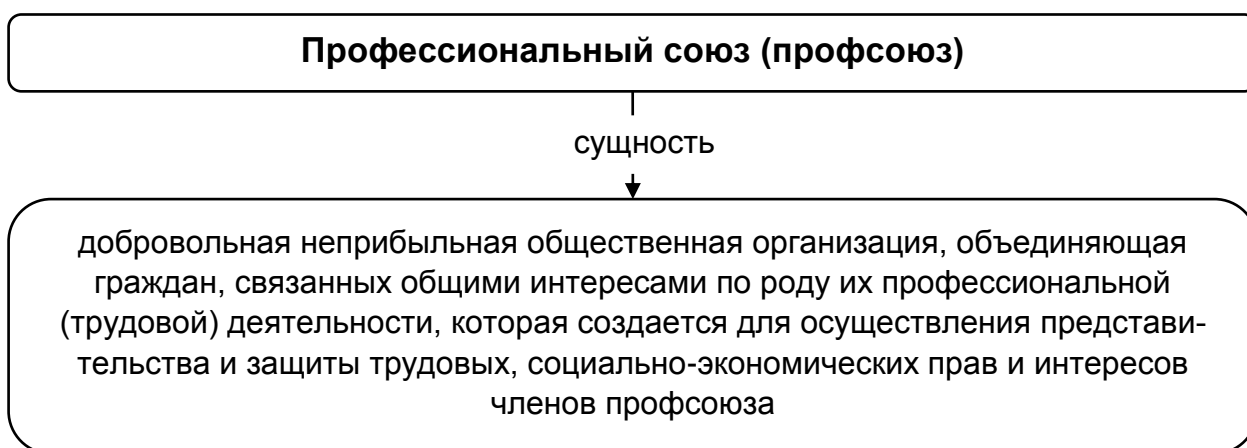


Рис. 4.3. Сущность понятия "профсоюз"

Интересно знать. *Первыми профсоюзами рабочих Украины были выборные заводские комиссии, которые возникли на основе закона о фабричных старостах. В 1905 году состоявшееся в городе Харькове совещание представителей горнопромышленников, обсудив требования рабочих, признало за ними право проводить рабочие собрания для обсуждения своих нужд, а также право иметь своих выборных от рабочих.*

Первое письменное соглашение о создании заводской комиссии было заключено 1 февраля 1905 года между рабочими и директором Харьковского паровозостроительного завода (ныне Государственное предприятие "Завод им. Малышева"). Выборная рабочая комиссия по этому соглашению имела право разбирать конфликты между рабочими и администрацией, выяснять причины увольнения рабочих, наблюдать за правильностью поступления и расходования штрафного капитала, участвовать в рассмотрении вопросов об изменении расценок сдельных работ, при необходимости вести переговоры с директором завода. Это соглашение по существу являлось коллективным договором между рабочими и предпринимателями [52].

В современных условиях изменились формы и методы деятельности профсоюзов по защите интересов работников. Например, социальные акции протеста против действий органов власти, направленных на ухудшение положения трудящихся (в случаях повышения цен и тарифов), пикетирование, переговоры, забастовки.

Профсоюзы осуществляют переговоры с органами власти, в частности с региональными органами государственной исполнительной власти по проблемам занятости, своевременной выплаты заработной платы (а не только ее уровня, как ранее), улучшения условий труда и другим социально важным вопросам [52].

Роль профсоюза как субъекта социального партнерства реализуется через выполнение его функций.

Перечень функций профсоюза представлен на рис. 4.4.

Среди основных функций профсоюза выделяют: регулятивную, воспитательную, защитную и представительскую.

Функции профсоюза – основные направления его деятельности в осуществлении представительства и защиты прав и интересов наемных работников перед работодателями, а также реализации полномочий по контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда [62]

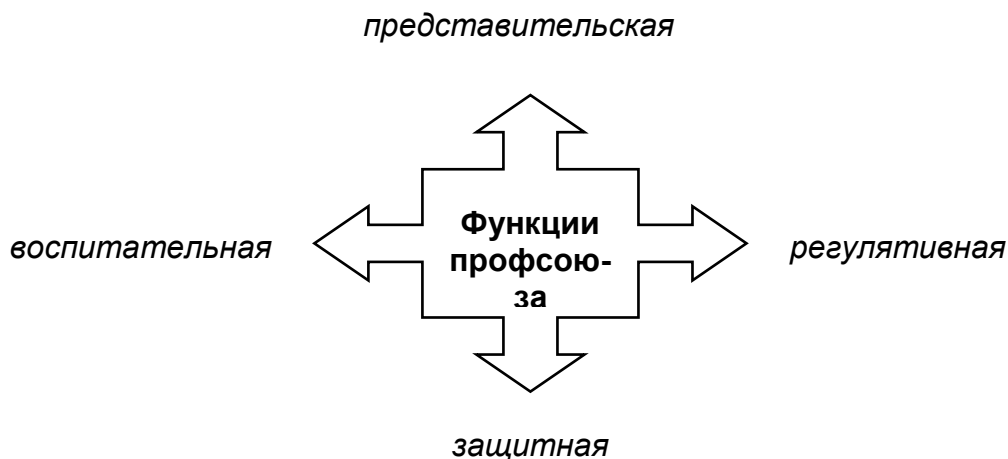


Рис. 4.4. Перечень функций профсоюза

Характеристика функций профсоюза представлена в табл. 4.1.

Таблица 4.1

Характеристика функций профсоюза

Функции профсоюза	Характеристика функций профсоюза
регулятивная	направлена на устранение нарушений законности и принятие мер по ее предотвращению путем применения профсоюзного контроля. Направленность этой функции связана с соблюдением трудового законодательства Украины, в частности по организации безопасных условий труда, обеспечению прав и социальных гарантий работников
воспитательная	содержит разные способы правового влияния на лиц, от которых зависит осуществление прав и законных интересов работников. Специфика этой функции заключается в том, что правовое воспитание имеет комплексный характер и в такой среде, как трудовая деятельность при выполнении общественно-полезного труда в трудовом коллективе (убеждение, стимулирование работников и т. п.)
защитная	направлена на защиту трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников, а также на восстановление нарушенных прав работников. Оптимальным методом реализации этой функции является представительство социально-экономических прав и законных интересов работника
представительская	является вспомогательной в защите прав работников. Эта функция создает соответствующие предпосылки для реализации защитной функции профсоюза

В Украине деятельность **организаций, представляющих интересы работодателей**, регламентируется Законом Украины "Об организациях работодателей" [40].

Сущность понятия "объединение организаций работодателей" и основные его задания показаны на рис. 4.5.

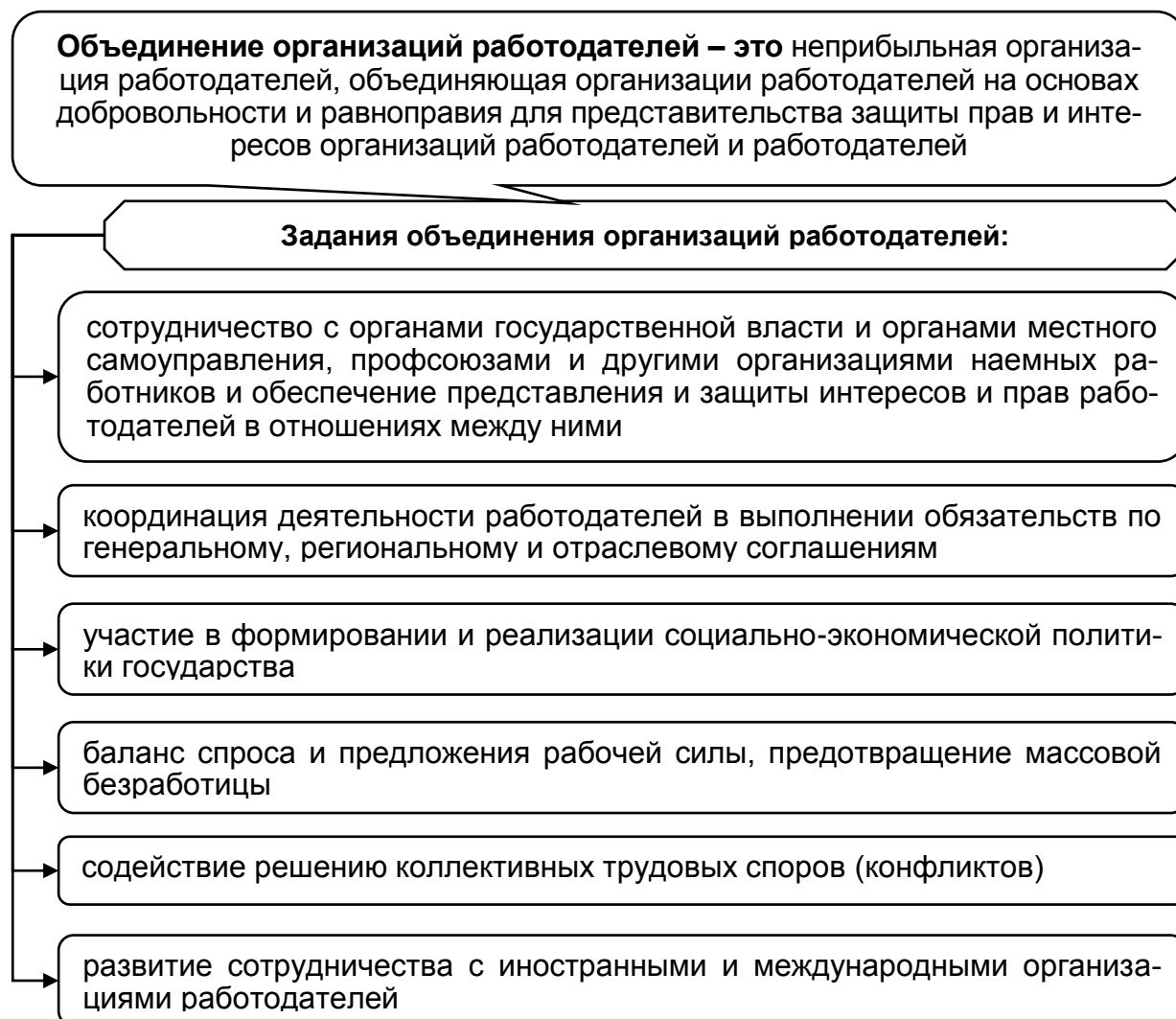


Рис. 4.5. **Объединение организаций работодателей и его основные задания**

Впервые в Украине работодатели объединились в 1989 году в **Союз предпринимателей Крыма (СПК)**. В СПК сначала включились только частные бизнесмены и предприниматели, а потом к нему присоединились также промышленные предприятия Автономной Республики Крым (АРК). Целью СПК было сначала обеспечение лучших условий для проведения частной предпринимательской деятельности, торговли и инвестиций, но потом постепенно он наладил тесные отношения с двумя региональными

профсоюзами, с Крымским правительством и с украинскими правительственными организациями, а теперь представляет также и государственные предприятия, охватывая более широкий круг работодателей. СПК является региональным представителем **Украинского союза промышленников и предпринимателей (УСПП)**.

УСПП был создан в 1992 году, в его состав вошло почти 100 крупных предприятий. Сейчас он объединяет большое количество государственных и частных предприятий, ассоциации работодателей и некоторых физических лиц. Современным заданием УСПП является углубление сотрудничества с другими объединениями промышленников, предпринимателей и работодателей.

В настоящее время **самым мощным объединением работодателей** является **Федерация работодателей Украины (ФРУ)**, которая была создана в 2002 году. ФРУ представляет интересы работодателей в экономических и СТО с властью и профсоюзами на национальном уровне. Данное объединение работодателей ФРУ активно сотрудничает с Верховной Радой (ВР) Украины, Кабинетом Министров Украины (КМУ) и Администрацией Президента Украины. Кроме того, ФРУ тесно взаимодействует с Государственной налоговой службой Украины и Антимонопольным комитетом Украины, с которыми ФРУ подписала соответствующие меморандумы о сотрудничестве.

Среди прочих объединений работодателей в Украине можно назвать такие, как Союз арендаторов и предпринимателей Украины, Украинская национальная ассамблея предпринимателей и др.

Основным органом, устраняющим последствия возможных трудовых споров (конфликтов), является **Национальная служба посредничества и примирения (НСПП)**. Она была создана в 1998 году Президентом Украины в соответствии с Законом Украины "О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)" [41]. НСПП – это постоянно действующий государственный орган для содействия урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов).

Практика деятельности НСПП, ее отделений в регионах позволила в большинстве случаев своевременно урегулировать СТО, существенно сократить экономические и материальные расходы в производственных коллективах (потери рабочего времени, недовыпуск продукции в связи с остановкой производства и др.), предупредить забастовки, противозаконную приостановку работы предприятий (организаций, учреждений).

Например, в Николаевской области, центре развития судостроения Украины, за 13 лет работы Николаевского отделения НСПП были разрешены трудовые споры на таких стратегических предприятиях, как Государственное предприятие "Судостроительный завод им. 61 коммунара", Коммунальное предприятие "Николаевэлектротранс", Публичное акционерное общество "Черноморский судостроительный завод", Публичное акционерное общество "Николаевский судостроительный завод "Океан" [70].

В Харьковской области соответствующим отделением НСПП принято решение взять на учет состояние СТО на Государственном предприятии "Харьковское конструкторское бюро по двигателестроению" в систему предотвращения возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов). Кроме того, внесены в Базу данных предприятия Харьковской области, которые отмечаются повышенным уровнем конфликтности (Великобурлуцкое коммунальное водопроводно-канализационное предприятие "Водоканал" и Купянское отделение Харьковского областного коммунального предприятия "Дирекция развития инфраструктуры территорий") в связи с наличием задолженности по выплате заработной платы [70].

Наряду с урегулированием трудовых споров **НСПП осуществляет сотрудничество** внутри страны (с органами местного самоуправления регионов, различными организациями) и за ее пределами (российско-украинское, шведско-украинское, словацко-украинское и др.).

Интересно знать. В 2011 году начальник отделения НСПП в Харьковской области Дорошко А. М. и ректор Харьковского национального экономического университета (ХНЭУ) Пономаренко В. С. подписали *Соглашение о сотрудничестве между ХНЭУ и отделением НСПП в Харьковской области. Основная цель подписанного Соглашения – установление эффективного взаимодействия по повышению уровня правового сознания представителей СТО, распространения знаний о деятельности НСПП как государственного органа и законодательно определенных путей решения коллективных трудовых споров (конфликтов)* [70].

Основным органом социального диалога в Украине является **Национальный трехсторонний социально-экономический совет (НТСЭС)**, который был создан Указом Президента Украины в 2005 году.

НТСЭС – это действующий консультативно-совещательный орган при Президенте Украины, образованный из представителей КМУ, объединений работодателей и профсоюзов, компетенцией которого является согласование вопросов экономики и социально-трудовой сферы [38]. НТСЭС был создан вместо Национального совета социального партнерства, действовавшего с 1993 до 2005 года.

Для Украины в условиях глобального экономического кризиса большую ценность представляет опыт европейского гражданского общества в деле успешного решения вопросов **налаживания социального диалога** и социального партнерства. Европейский опыт показал возрастание роли государства в системе социального партнерства. Это объясняется тем, что современное государство обладает административным ресурсом, бюджетными средствами, соответствующим законодательством, структурами исполнительной власти и возможностями и может реально использовать их для достижения социальных компромиссов, поддержки или, наоборот, сдерживания других социальных партнеров на основе социальных пактов, заключаемых с представителями бизнеса и профсоюзов [77].

4.3. Формы социального партнерства. Система коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений

Социальное партнерство между сторонами СТО, их субъектами и органами может осуществляться в различных формах. Основные формы социального партнерства представлены на рис. 4.6 [20].

В Украине коллективно-договорное регулирование получило достаточное распространение. Основной формой реализации социального партнерства является система коллективно-договорного регулирования СТО, правовые аспекты которой регламентируются Законом Украины "О коллективных договорах и соглашениях" [37].

Система коллективно-договорного регулирования СТО в Украине рассматривается на разных уровнях: **национальном** (заключаются Генеральные соглашения); **отраслевом** (заключаются Отраслевые соглашения); **региональном** (заключаются Региональные соглашения); **уровне предприятий** (заключаются коллективные договоры, проводятся консультации, переговоры и др.).

Рассмотрим подробнее сущность различных соглашений на каждом конкретном уровне системы коллективно-договорного регулирования СТО в Украине.

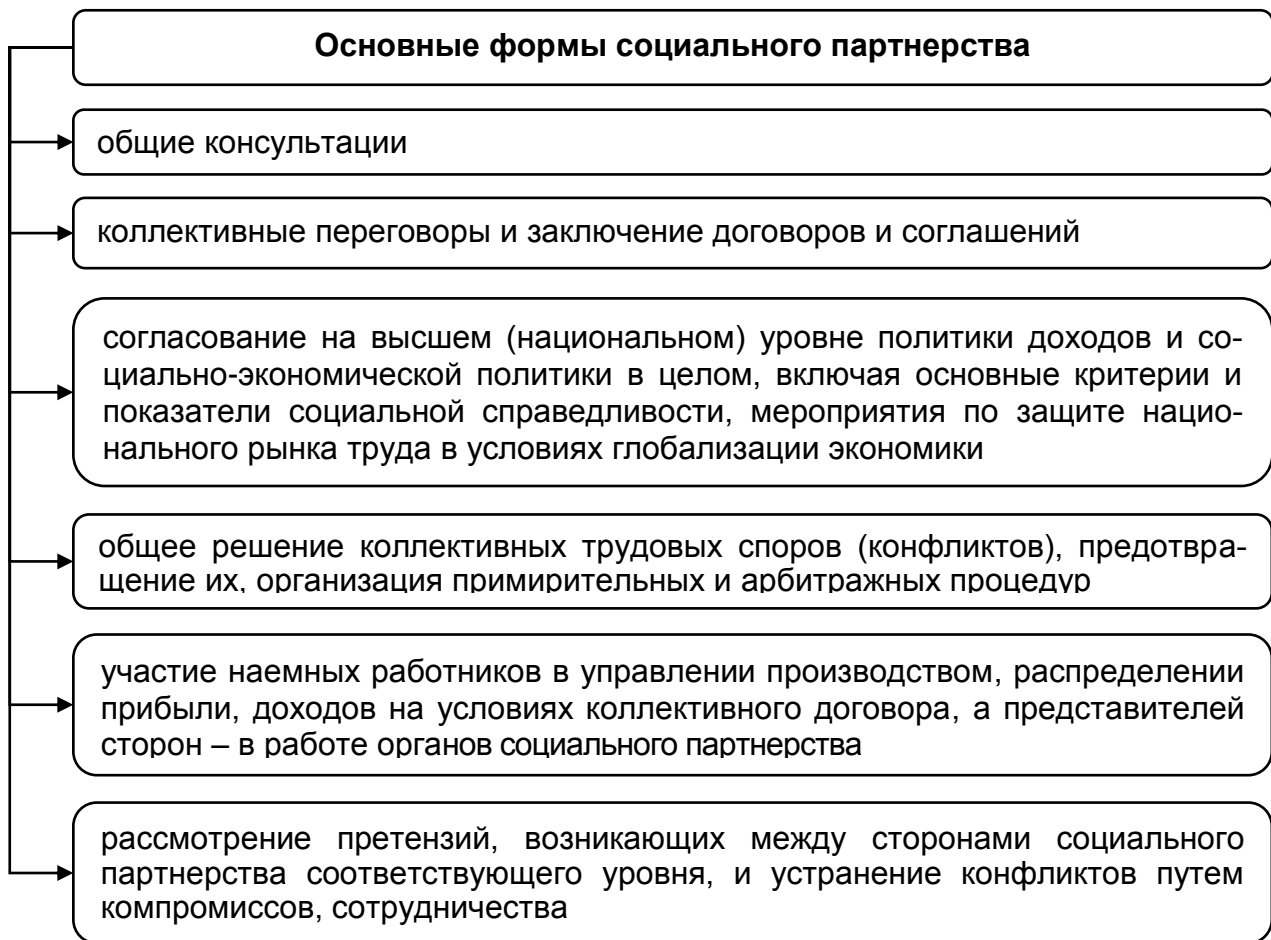


Рис. 4.6. Основные формы социального партнерства

Генеральное соглашение определяет согласованные позиции сторон в сфере развития рынка труда и занятости населения, оплаты труда наемных работников, доходов и уровня жизни населения, его социальной защиты. Оно **заключается между** КМУ, всеукраинскими объединениями организаций работодателей и предпринимателей, с одной стороны, и всеукраинскими профсоюзами и профобъединениями – с другой. Положения Соглашения распространяются на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности.

Полномочия сторон по разработке и подписанию Генерального соглашения отражаются в Законе Украины "О коллективных договорах и соглашениях" [37].

Отраслевое соглашение определяет согласованные позиции сторон в отрасли, совместные действия участников соглашения по ее реализации. Оно **заключается между** собственниками (объединениями собственников или уполномоченных ими органов) и профсоюзами (объединениями профсоюзов или представителями организаций

трудящихся, которые имеют соответствующие полномочия). **Например**, Отраслевое соглашение между Министерством транспорта и связи Украины, с одной стороны, и Советом профсоюза железнодорожников и транспортных строителей Украины, с другой стороны.

Региональное соглашение направлено на создание лучших условий для сохранения, воспроизводства и развития трудового и человеческого потенциала региона, повышения уровня и качества жизни его населения. Оно **заключается между** местными органами государственной власти и объединением профсоюзов. **Например**, Региональное соглашение между Харьковской областной государственной администрацией, Харьковскими областными объединениями организаций работодателей, с одной стороны, и профсоюзными объединениями Харьковской области на 2011 – 2012 гг., с другой стороны.

Локальным нормативным документом, регулирующим производственные, трудовые и социально-экономические отношения между собственником или уполномоченным им органом (руководителем предприятия и др.), с одной стороны, и коллективом наемных работников в лице его выборного органа (профсоюза), с другой стороны, на предприятии является **коллективный договор** (рис. 4.7).

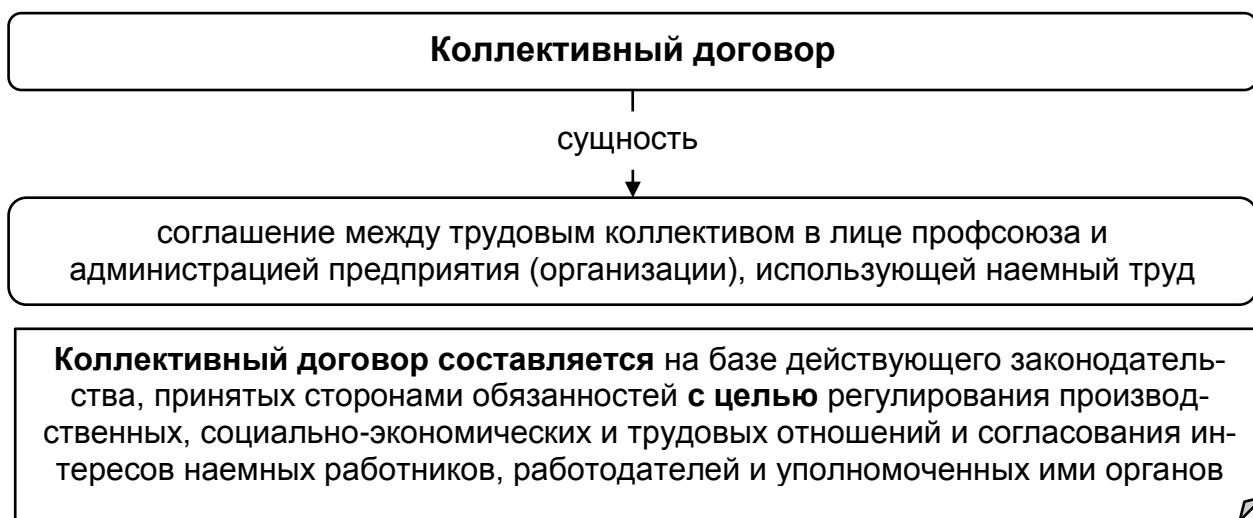


Рис. 4.7. Сущность коллективного договора

На всех предприятиях независимо от форм собственности и хозяйствования, которые используют наемный труд и имеют статус юридического лица, заключается коллективный договор. Согласно Закону Украины "О коллективных договорах и соглашениях" [37], в коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства

сторон по изменению в организации производства и труда, по обеспечению производительной занятости, по нормированию и оплате труда, установлению формы, системы, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и др.), установлению гарантий, компенсаций, льгот, участию трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия (если это предусмотрено уставом), режиму работы, продолжительности рабочего времени и отдыха, условиям и охране труда и т. д.

4.4. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений

Договорное регулирование в экономически развитых странах мира опирается на четко отлаженный механизм взаимодействия его участников: наемных работников, работодателей и государства. Там, где оно завоевало крепкие позиции, государство гарантирует и контролирует соблюдение минимальных норм, относящихся к уровню жизни, условиям и оплате труда, социальной защите населения. Как правило, это закреплено в законах. Работодатели, профсоюзы и другие участники социального партнерства в коллективных договорах устанавливают набор социально-трудовых норм на уровне, не ниже определенного законом.

С учетом особенностей стран (экономических, национальных и др.) были сформированы разные **модели регулирования СТО на принципах социального партнерства**, которые отличаются различными механизмами правового регулирования договорного процесса, особенностями отношений между социальными партнерами, уровнем демократизации производственной жизни и т. д.

Выделяют три основных **модели регулирования СТО на принципах социального партнерства** (табл. 4.2).

Следует отметить, что в настоящее время нельзя выбрать одну из этих моделей, так как любая из них имеет свои преимущества и недостатки. Не существует такой **модели регулирования СТО**, которая обеспечивала бы низкий уровень инфляции, конкурентоспособность предприятий, низкий уровень безработицы, высокую социальную защищенность и согласие в обществе.

Для успешного развития СТО на принципах социального партнерства важно, чтобы развивались представительские органы наемных работников и работодателей.

Характеристика зарубежных моделей регулирования СТО на принципах социального партнерства

Модели	Страны, которым присуща модель	Характерные особенности моделей
первая модель	страны Северной Европы (Бельгия, Дания, Нидерланды, Норвегия, Финляндия, Швеция)	характерен высокий уровень централизации договорного процесса. Действует принцип трипартизма МОТ (все решения по СТО происходят при активном участии государства, всех социальных партнеров). Деятельность сторон СТО детально регламентирована законодательством, четко определены полномочия и разработаны процедуры решения трудовых споров (конфликтов). Организационный уровень СТО очень высокий. Соглашения, которые заключаются между социальными партнерами, становятся основой для всех отраслей и предприятий. Благодаря взаимодействию и социальному диалогу на общенациональном уровне почти всегда достигается компромисс и социальное согласие. Доля работников, объединенных в профсоюзы, в скандинавских странах достигает 90 %
вторая модель	страны Центральной Европы (Австрия, Италия, Германия, Франция, Швейцария), Великобритания, Ирландия	на национальном уровне не создаются постоянно действующие органы социального партнерства. Правительства стран регулярно проводят консультации с национальными объединениями профсоюзов и работодателей. Общие решения на национальном уровне являются рекомендательными (почти никогда не принимаются), но иногда заключаются общенациональные соглашения по очень важным вопросам СТО. Основной уровень социального партнерства – региональный и отраслевой. Именно на этих уровнях принимаются основные соглашения. Доля работников, объединенных в профсоюзы, колеблется от 30 до 60 %
третья модель	Испания, Португалия, Греция, США, Япония	процесс переговоров происходит на микроэкономическом уровне. Роль профсоюзного движения незначительна. Считается, что в постиндустриальном обществе отмирает защитная функция профсоюзов. В практике СТО широко используется система индивидуальных трудовых контрактов, в случае нарушения которых работник сам может отстоять свои права через суд. Доля работников, объединенных в профсоюзы, достигает 30 %

Таким образом, в Украине большое значение имеет обобщение применения опыта социального партнерства, приобретенного развитыми странами мира.

Выводы

1. Инструментом и способом решения острых социальных проблем и реализации социальной политики является социальное партнерство.

2. Главной предпосылкой развития социального партнерства стало создание организаций, представляющих интересы наемных работников (профсоюзов).

3. Социальное партнерство – это система коллективных отношений между наемными работниками, работодателями, исполнительной властью в ходе реализации их социально-экономических прав и интересов.

4. Социальное партнерство базируется на таких демократических основах: свободе, справедливости, желании всех сторон достичь взаимопонимания и обеспечении возможностей участия в принятии общих решений в социально-трудовой сфере.

5. Современное социальное партнерство основано на трипартизме (трехстороннем сотрудничестве). Тремя сторонами, как и субъектами социального партнерства, являются: наемные работники, работодатели, государство.

6. Функциями профсоюза как органа по защите интересов наемных работников являются: регулятивная, воспитательная, защитная, представительская.

7. Основным органом социального диалога в Украине является Национальный трехсторонний социально-экономический совет (НТСЭС), который был создан Указом Президента Украины в 2005 году.

8. Система коллективно-договорного регулирования СТО в Украине рассматривается на национальном (заключаются Генеральные соглашения), отраслевом (заключаются Отраслевые соглашения), региональном (заключаются Региональные соглашения) и уровне предприятий (заключаются коллективные договоры и др.).

9. Экономические, национальные и другие особенности стран обусловили формирование разных моделей регулирования СТО на принципах социального партнерства. Они разнятся механизмами правового регулирования договорного процесса, особенностями отношений между социальными партнерами, уровнем демократизации производственной жизни и т. д.

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. Что явилось главной предпосылкой развития социального партнерства?
2. Назовите европейские страны, в которых сейчас функционируют наиболее действенные системы социального партнерства.

3. Дайте определение сущности понятия "социальное партнерство".
4. В чем заключаются функции государства как одного из основных субъектов социального партнерства?
5. Назовите и дайте краткую характеристику функций профсоюза.

Тесты для самодиагностики

1. Социальное партнерство является инструментом и способом решения острых социальных проблем и реализации социальной политики:

- а) да;
- б) нет.

2. Система коллективных отношений между наемными работниками, работодателями, исполнительной властью в ходе реализации их социально-экономических прав и интересов – это:

- а) генеральное соглашение;
- б) социальное партнерство;
- в) коллективный договор.

3. Субъектами социального партнерства являются:

- а) наемные работники, государство;
- б) наемные работники, работодатели, государство.

4. Функция профсоюза, которая направлена на устранение нарушений законности и принятие мер по ее предотвращению путем применения профсоюзного контроля, – это функция:

- а) представительская;
- б) защитная;
- в) регулятивная.

5. Соглашение, определяющее согласованные позиции сторон в сфере развития рынка труда и занятости населения, оплаты труда наемных работников, доходов и уровня жизни населения, его социальной защиты, – это:

- а) Отраслевое соглашение;
- б) Генеральное соглашение;
- в) Региональное соглашение.

Решение кроссворда

Решите кроссворд (рис. 4.8), вписав слова по горизонтали и вертикали. Задания для решения кроссворда представлены в табл. 4.3.

Задания для решения кроссворда

№ задания	Содержание задания
По горизонтали	
2	Соглашение, которое определяет согласованные позиции сторон (государства и объединений работодателей, профсоюзов) в сфере развития рынка труда, занятости, уровня жизни населения и др.
4	Соглашение, которое направлено на создание лучших условий для сохранения, воспроизводства и развития трудового и человеческого потенциала региона
6	Функция профсоюза, направленная на защиту трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников
7	Основной орган социального диалога в Украине (аббревиатура)
8	Соглашение между трудовым коллективом в лице профсоюза и администрацией предприятия, использующей наемный труд, – это ... договор
9	Соглашение, которое определяет согласованные позиции сторон в отрасли, совместные действия участников соглашения по ее реализации
По вертикали	
1	Один из субъектов социального партнерства
3	Функция профсоюза, направленная на устранение нарушений законности и принятие мер по ее предотвращению
5	Основной орган, устраняющий последствия возможных трудовых конфликтов (аббревиатура)

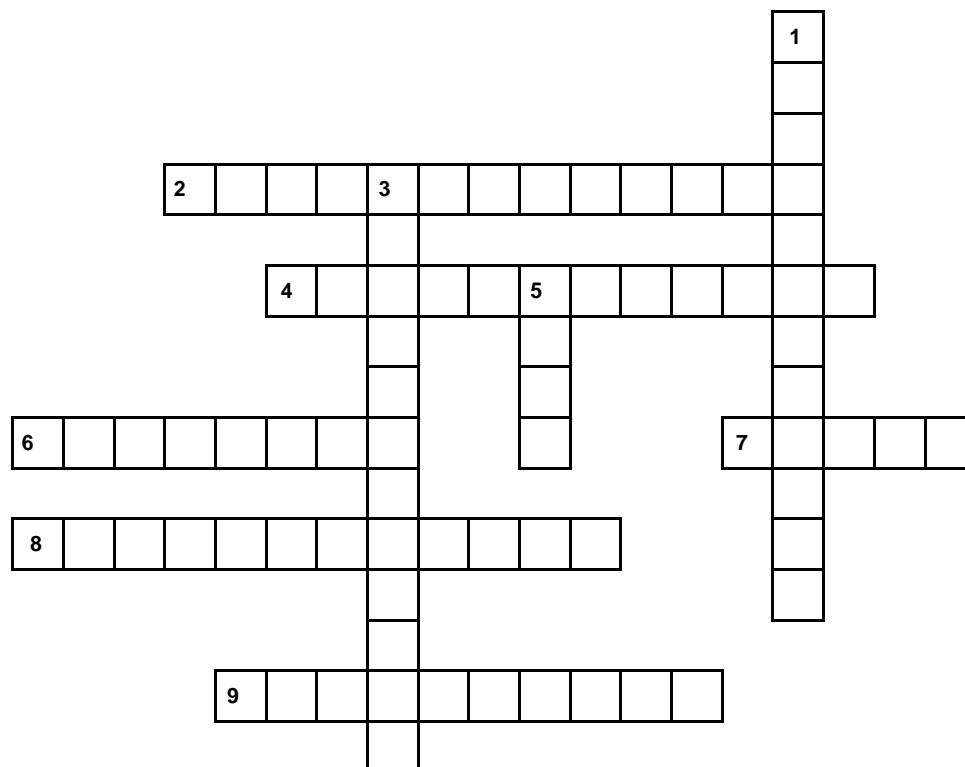


Рис. 4.8. Кроссворд

5. Рынок труда и его регулирование

5.1. Структура рынка труда.

5.2. Конъюнктура рынка труда.

5.3. Виды и модели рынка труда.

Ключевые понятия и термины: рынок труда, субъекты рынка труда, конъюнктура рынка труда, инфраструктура рынка труда, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, цена рабочей силы, уровень экономической активности населения, уровень занятости населения, уровень безработицы, сегментация рынка труда, первичный рынок труда, вторичный рынок труда.

5.1. Структура рынка труда

Одним из индикаторов уровня социально-экономического развития страны является состояние **рынка труда**. Регулирование рынка труда в условиях мирового финансово-экономического кризиса становится насущной проблемой для каждого государства. Своевременная оценка ситуации в каждом регионе страны и четкие действия руководства позволяют избежать серьезных диспропорций на рынке трудовых ресурсов (рабочей силы). Сущность понятия "рынок труда" представлена на рис. 5.1.



Рис. 5.1. Сущность понятия "рынок труда"

Роль РТ в обеспечении социально-экономического развития регионов и страны в целом реализуется через выполнение его основных функций (рис. 5.2).

Следует отметить, что, кроме основных для всех видов РТ функций, РТ региона выполняет и регулирующую функцию: трудовые ресурсы перемещаются из менее привлекательных регионов в экономически и социально более привлекательные регионы.

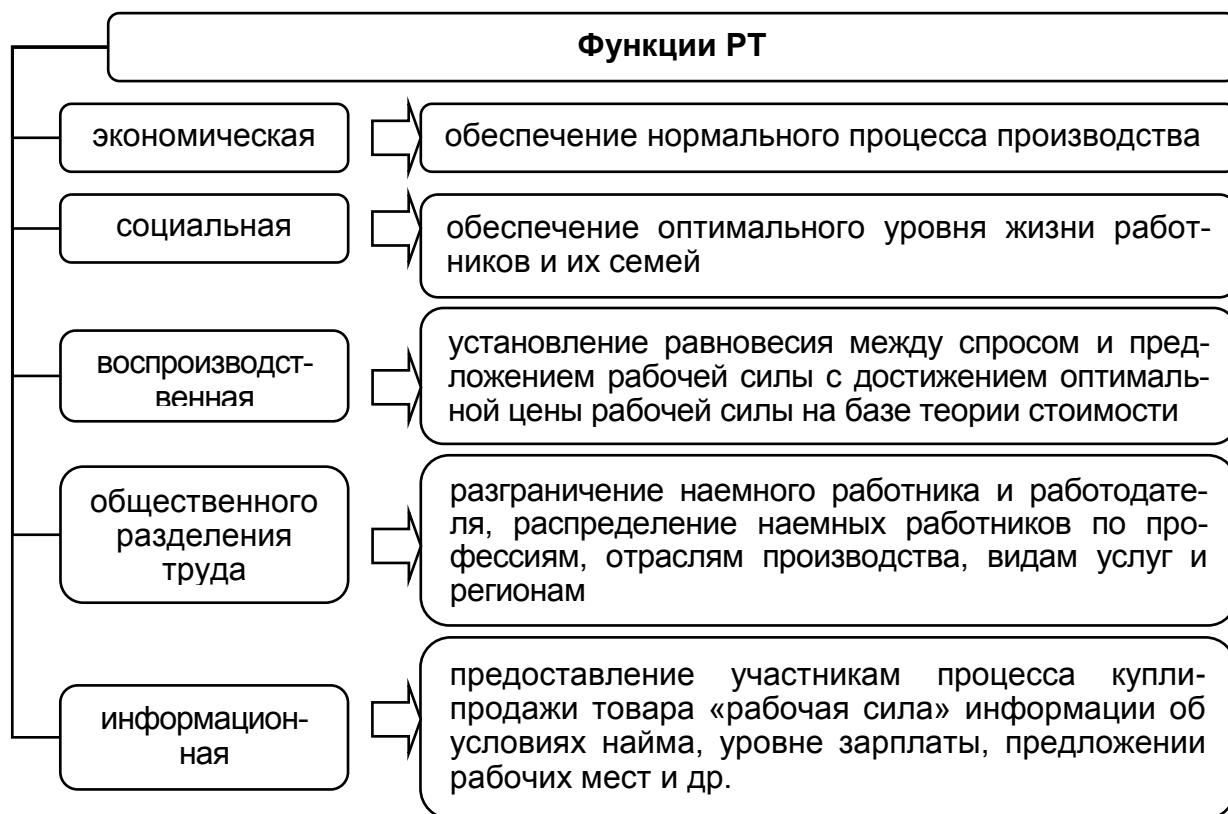


Рис. 5.2. Основные функции РТ

Структура РТ – соотношения между элементами РТ.

Основными элементами РТ являются: субъекты РТ; правовые основы, регламентирующие отношения субъектов на РТ; конъюнктура РТ; инфраструктура РТ; конкуренция на РТ.

Для эффективного функционирования РТ необходимо существование и взаимодействие всех его элементов.

Основные субъекты РТ представлены на рис. 5.3.



Рис. 5.3. Основные субъекты РТ

Следует отметить, что к субъектам РТ также относятся и организации, которые представляют интересы наемных работников (например, профсоюзы), работодателей (например, объединения организаций работодателей), государства (например, местные органы исполнительной власти).

Правовое регулирование РТ осуществляется через соответствующие юридические нормы (например, Конституция Украины, КЗоТ, Законы Украины "О занятости населения", "Об оплате труда" и др.), экономические программы (например, Программа по содействию занятости населения), трехсторонние соглашения и коллективные договоры (Закон Украины "О коллективных договорах и соглашениях") [18; 21; 35; 37; 39].

Сущность понятия "конъюнктура РТ" представлена на рис. 5.4.

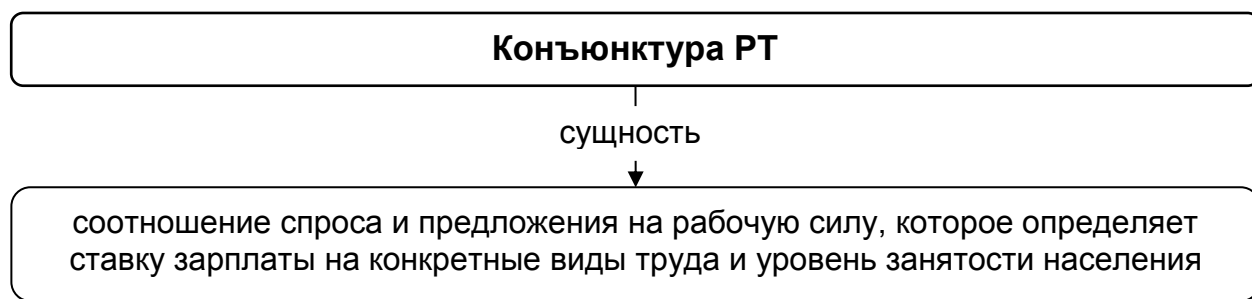


Рис. 5.4. Сущность понятия "конъюнктура РТ"

Мониторинг конъюнктуры РТ позволяет определить, какой вид труда востребован на рынке в определенный период времени. Это позволит решить вопрос согласования РТ и рынка товаров (услуг) в национальной экономике Украины.

Одним из элементов РТ является **инфраструктура РТ** (рис. 5.5).



Рис. 5.5. Сущность понятия "инфраструктура РТ"

Основным заданием инфраструктуры РТ является создание экономически выгодных условий, которые обеспечивают наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы.

Она также способствует обеспечению посредничества между наемным работником и работодателем, содействует их контактам и взаимодействию и т. п. Преимущественную часть этой работы осуществляют негосударственные предприятия, спрос на услуги которых в настоящее время возрос и продолжает расти пропорционально развитию и дифференциации РТ (например, коммерческие службы занятости, рекрутинговые агентства).

Интересно знать. *Рекрутинг (рекрутмент) – деятельность по созданию условий для заполнения вакансий (вакантных рабочих мест) у компании-заказчика (работодателя) компетентными специалистами, соответствующими по своим качествам требованиям заказчика. Рекрутинг включает комплекс организационных мероприятий, производимых агентством по найму персонала в интересах организации, сделавшей заказ на замещение вакантной должности [61].*

Некоторые авторы, в частности Либанова Э. М., выделяют такие **уровни инфраструктуры РТ**: международный, государственный, региональный и уровень предприятия [23].

Международный и государственный уровни вырабатывают общие международные и государственные правовые и организационные нормы функционирования других уровней (регионального и уровня предприятия) инфраструктуры РТ. Элементы регионального и уровня предприятия выполняют функции, которые направлены на удовлетворение интересов субъектов местных РТ, на достижение сбалансированности спроса и предложения на них.

Конкуренция на РТ – наличие значительного количества независимых покупателей (работодателей) и продавцов рабочей силы (наемных работников) на РТ и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. Конкуренция на РТ является необходимым атрибутом РТ, его составной частью. От масштабов, форм и методов конкуренции зависят как процессы развития РТ, так и качественно-количественные характеристики системы занятости населения страны.

5.2. Конъюнктура рынка труда

Конъюнктура РТ отражает соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Поэтому рассмотрим подробнее понятия "спрос на рабочую силу", "предложение рабочей силы" и "цена рабочей силы".

Спрос на рабочую силу – потребность работодателей в работниках соответствующей профессии, квалификации для создания материальных (нематериальных) благ.

Предложение рабочей силы – определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также та часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время.

Цена рабочей силы – это ставка зарплаты работника как источника, необходимого для нормального воспроизводства рабочей силы. Это не означает, что данная сумма автоматически выплачивается наемному работнику. Цена рабочей силы является предметом договора (торга) между наемным работником (старается "дороже продать" рабочую силу) и работодателем (старается "дешевле купить" рабочую силу). Следствием данного торга является компромисс – договорная величина зарплаты, устанавливаемая на уровне ниже цены, которую предлагал наемный работник, но выше цены, которую предлагал работодатель.

Конъюнктура РТ складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад), отраслевой структуры хозяйства, уровня благосостояния (уровень дохода населения), состояния социальной и производственной инфраструктуры и других факторов. Также на нее влияют демографические, политические, научно-технические и другие факторы. Сущность факторов, влияющих на цену рабочей силы, показана на рис. 5.6.

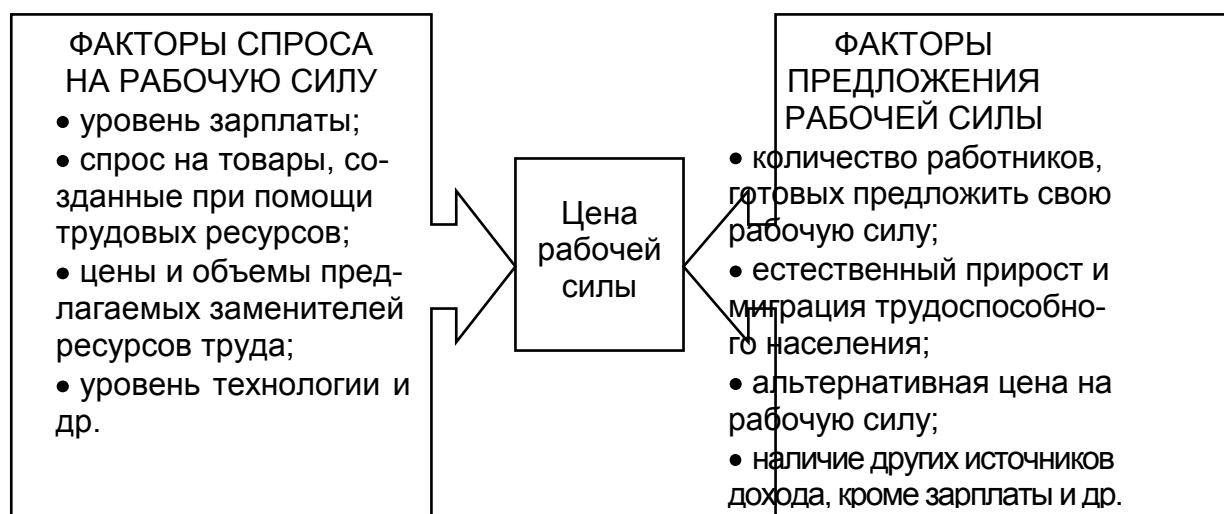


Рис. 5.6. Факторы влияния на цену рабочей силы

Соотношение спроса на рабочую силу и ее предложения складывается под влиянием конкретной экономической и социально-политической ситуации, изменения цены рабочей силы (зарплаты), уровня реальных доходов населения. Зависимость цены рабочей силы от спроса на рабочую силу и ее предложения графически изображена на рис. 5.7.

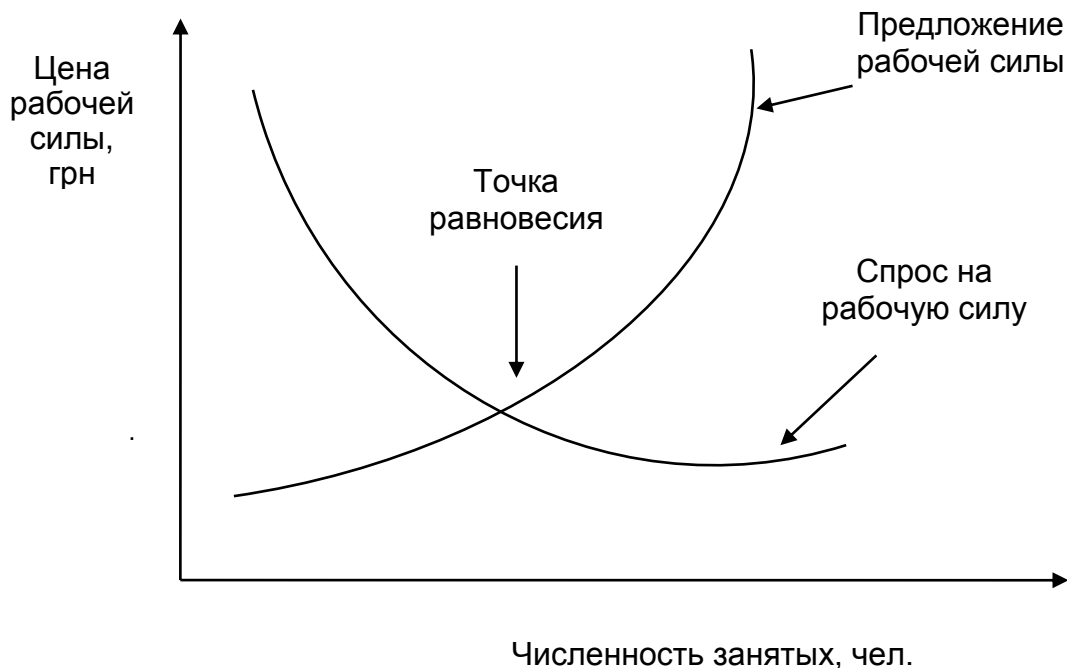


Рис. 5.7. График зависимости цены рабочей силы от спроса на рабочую силу и ее предложения

Как видно из рис. 5.7, по мере снижения цены рабочей силы спрос на рабочую силу со стороны работодателей и соответственно занятости растут. Увеличение цены рабочей силы сопровождается увеличением предложения рабочей силы. В точке пересечения этих кривых спрос и предложение рабочей силы совпадают, то есть возникает **равновесие на РТ**. Если цена рабочей силы выше равновесной, то возникает безработица, если ниже – дефицит работников.

На практике общее и структурное равновесие спроса и предложения рабочей силы практически недостижимы. Конъюнктура РТ непосредственно влияет на цену рабочей силы.

Равновесие на РТ характеризует **полную занятость**, а неравновесие – **неполную занятость (безработицу)** или дефицит трудовых ресурсов.

В зависимости от соотношения спроса и предложения на рабочую силу изменяются и **типы конъюнктуры РТ** (рис. 5.8).

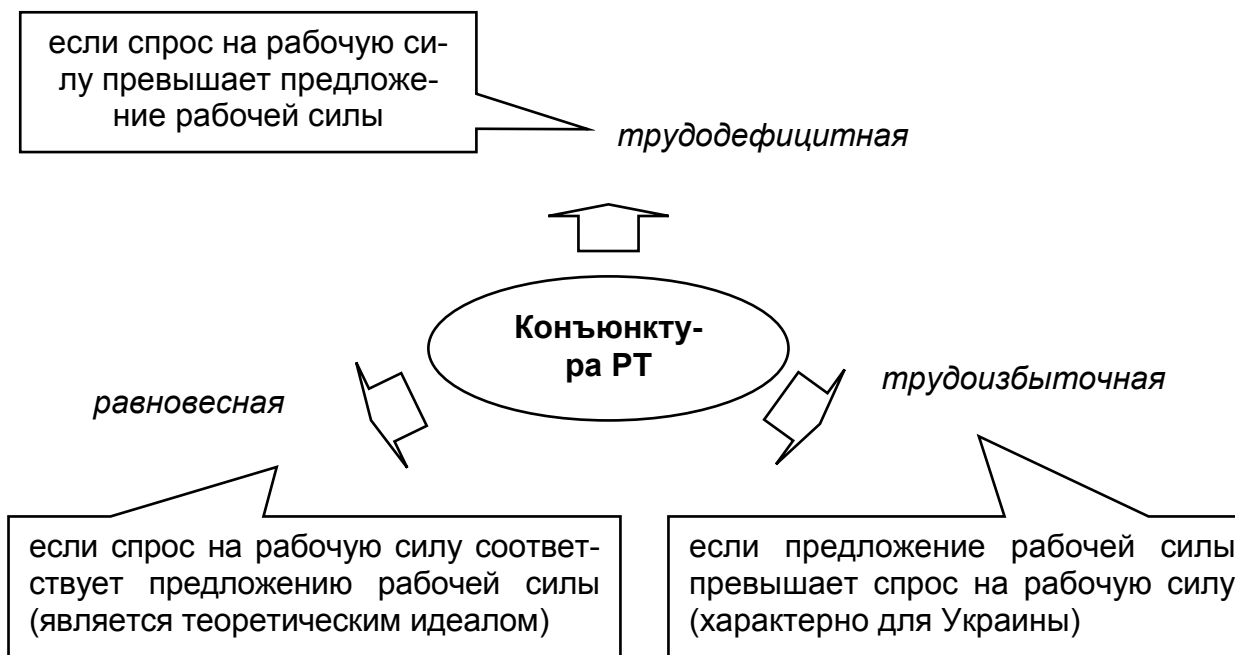


Рис. 5.8. Типы конъюнктуры РТ

Ситуацию на РТ можно оценивать с помощью:

- 1) **абсолютных показателей** (показатели численности различных категорий участников рынка);
- 2) **относительных показателей** (уровень экономической активности населения, уровень занятости и безработицы ЭАН, а также уровень зарегистрированной безработицы).

Рассмотрим подробнее относительные показатели анализа ситуации на РТ:

- 1) **уровень экономической активности населения** ($U_{ЭА}$) определяется по формуле:

$$U_{ЭА} = \frac{Ч_{ЭАН}}{Ч_{Н}} \times 100\%, \quad (5.1)$$

где $Ч_{ЭАН}$ – численность ЭАН, чел.;

$Ч_{Н}$ – общая численность населения в возрасте 15 – 70 лет, чел.

В свою очередь, численность ЭАН включает в себя численность занятого населения ($З$) и безработного населения ($Б$) в возрасте 15 – 70 лет:

$$Ч_{ЭАН} = З + Б, \quad (5.2)$$

- 2) **уровень безработицы** ($U_{Б}$) определяется по таким формулам:

а) **уровень безработицы** (Y_B^{MOT}) по методологии Международной организации труда (МОТ):

$$y_B^{MOT} = \frac{B}{Ч_{ЭАН}} \times 100 \%, \quad (5.3)$$

б) **уровень зарегистрированной безработицы** ($Y_B^{зарег}$):

$$y_B^{зарег} = \frac{B_{зарег}}{Ч_{н.труд.}} \times 100 \%, \quad (5.4)$$

где $B_{зарег}$ – численность безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости на конец отчетного периода, чел.;

$Ч_{н.труд.}$ – среднегодовая численность населения трудоспособного возраста (16 – 60 лет), чел.

Показатель "уровень зарегистрированной безработицы" касается лишь категории населения, которая обращается за помощью в поисках работы и получении социальных услуг к государственной службе занятости. Он используется для оценки текущей ситуации в сфере социальной защиты населения от безработицы на территориальном уровне (область, город, район) и осуществления оперативного мониторинга эффективности реализации социальных программ защиты населения от безработицы, разработки программ занятости и т. д.;

3) **уровень занятости** (Y_3) определяется по такой формуле:

$$Y_3 = \frac{З}{Ч_{ЭАН}} \times 100 \%. \quad (5.5)$$

Связь между численностью ЭАН и численностью занятого и безработного населения представлена с помощью такой формулы [63]:

$$T_{ЭАН} = T_3 \times Y_{30} + T_6 \times Y_{60}, \quad (5.6)$$

где $T_{ЭАН}$, T_3 , T_6 – темпы роста соответственно экономически активного, занятого и безработного населения;

Y_{30} , Y_{60} – уровни занятости и безработицы в базисном периоде.

Современная ситуация на РТ Украины характеризуется неравномерностью распределения трудовых ресурсов по территории страны. Это обусловлено, в первую очередь, неравномерностью размещения объектов топливно-энергетического и промышленного комплексов.

Так, наиболее высокая концентрация занятого населения в восточной части Украины (Луганская, Донецкая, Днепропетровская, Харьковская области), также достаточно большое количество занятого населения находится в Одесской, Львовской областях и в АРК, что вместе составляет 47,4 % от общего количества занятого населения Украины. Вместе с тем в западной части Украины (Волинской, Ровенской, Тернопольской, Закарпатской, Ивано-Франковской и Черновицкой областях), а также в центральной части Украины (Николаевской, Херсонской, Кировоградской, Черниговской и Сумской областях) в целом работало лишь 18,6 % от общего числа занятых [63].

5.3. Виды и модели рынка труда

Поскольку РТ может быть неоднородным (на разные рабочие места нужны работники с конкретным набором знаний и умений), то объективной необходимостью становится **сегментация РТ**.

Сущность понятия "сегментация РТ" представлена на рис. 5.9.

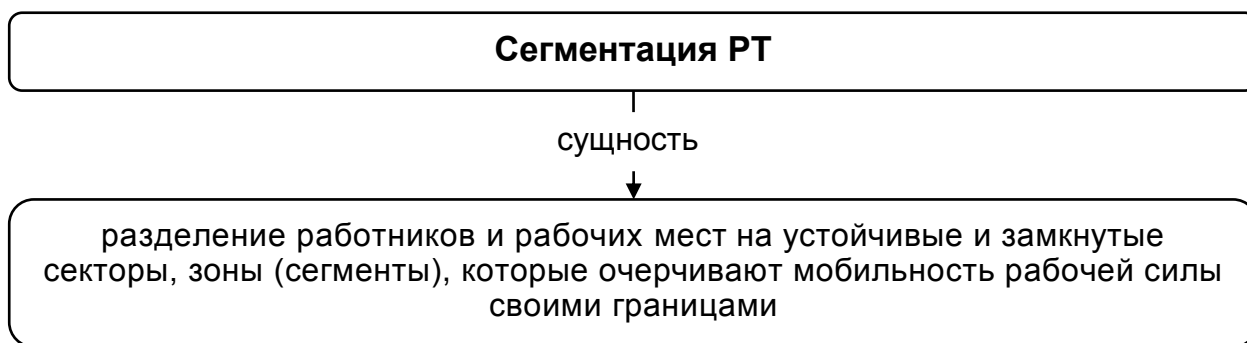


Рис. 5.9. Сущность понятия "сегментация РТ"

В зависимости от различных классификационных признаков выделяют различные **виды РТ**. Классификация РТ показана на рис. 5.10.

Следует отметить, что данная классификация является относительной (одни и те же виды РТ могут относиться к разным классификационным признакам) и не ограничивается только представленными классификационными признаками. Можно дополнять ее другими классификационными признаками в зависимости от поставленных целей.

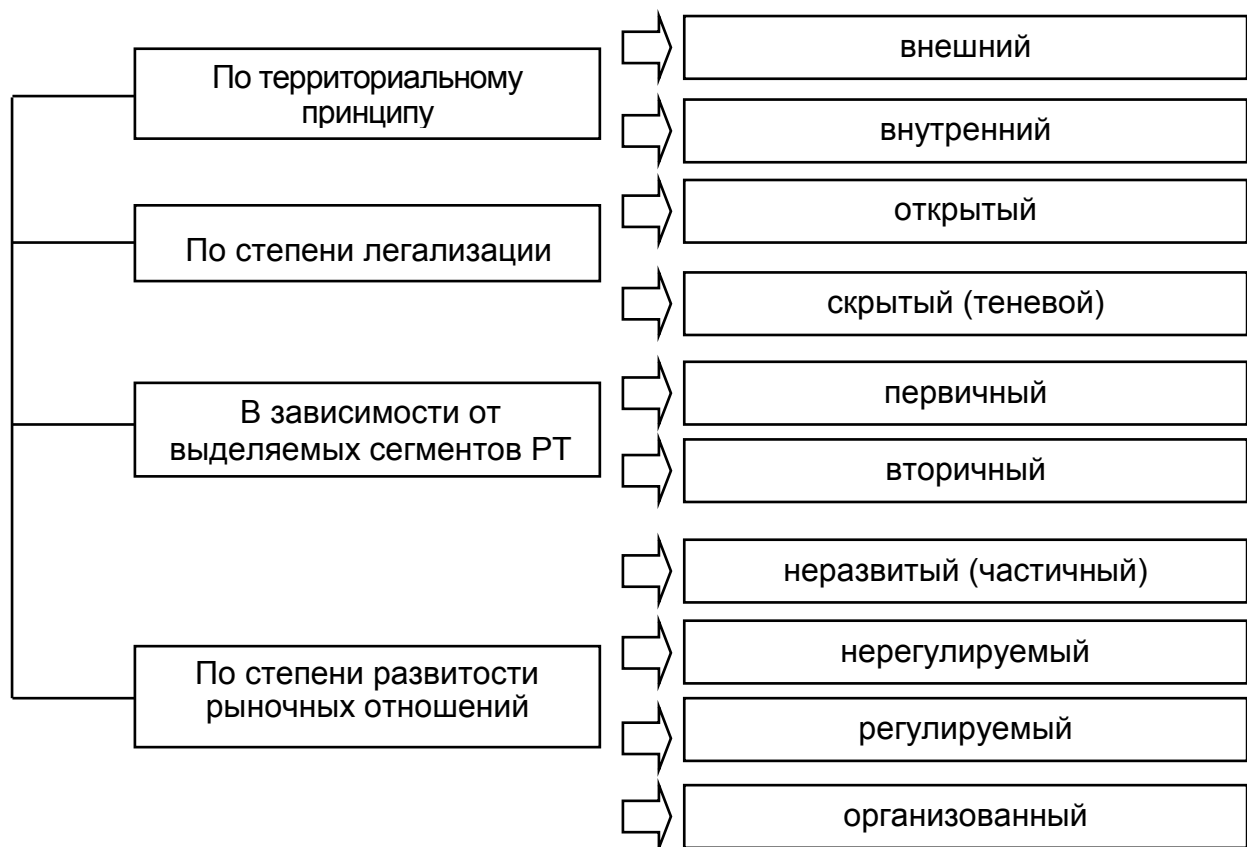


Рис. 5.10. Классификация РТ

Рассмотрим подробнее некоторые из видов РТ (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Основные виды РТ и их краткая характеристика

Виды	Характеристика
Внешний	отношения между наемными работниками и работодателями в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам предложения труда и их движение между предприятиями
Внутренний	система СТО, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами (например, коллективным договором)
Первичный	для него характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень зарплаты, а также возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т. п.
Вторичный	для него свойственны большая текучесть кадров и нестабильная занятость, низкий уровень зарплаты, отсутствие профессионального продвижения, наличие отсталой техники и технологии, отсутствие профсоюзов и т. п.
Открытый	охватывает все трудоспособное население страны (региона, отрасли), представленное на нем
Скрытый	состоит из работников, занятых на предприятиях, но имеющих большую вероятность потерять занятость, то есть оказаться без работы. Например, работники, формально числящиеся на предприятиях, но не работающие и не получающие зарплату

Выделяют несколько **основных моделей РТ** (американскую, японскую и шведскую), которые отличаются между собой (рис. 5.11).

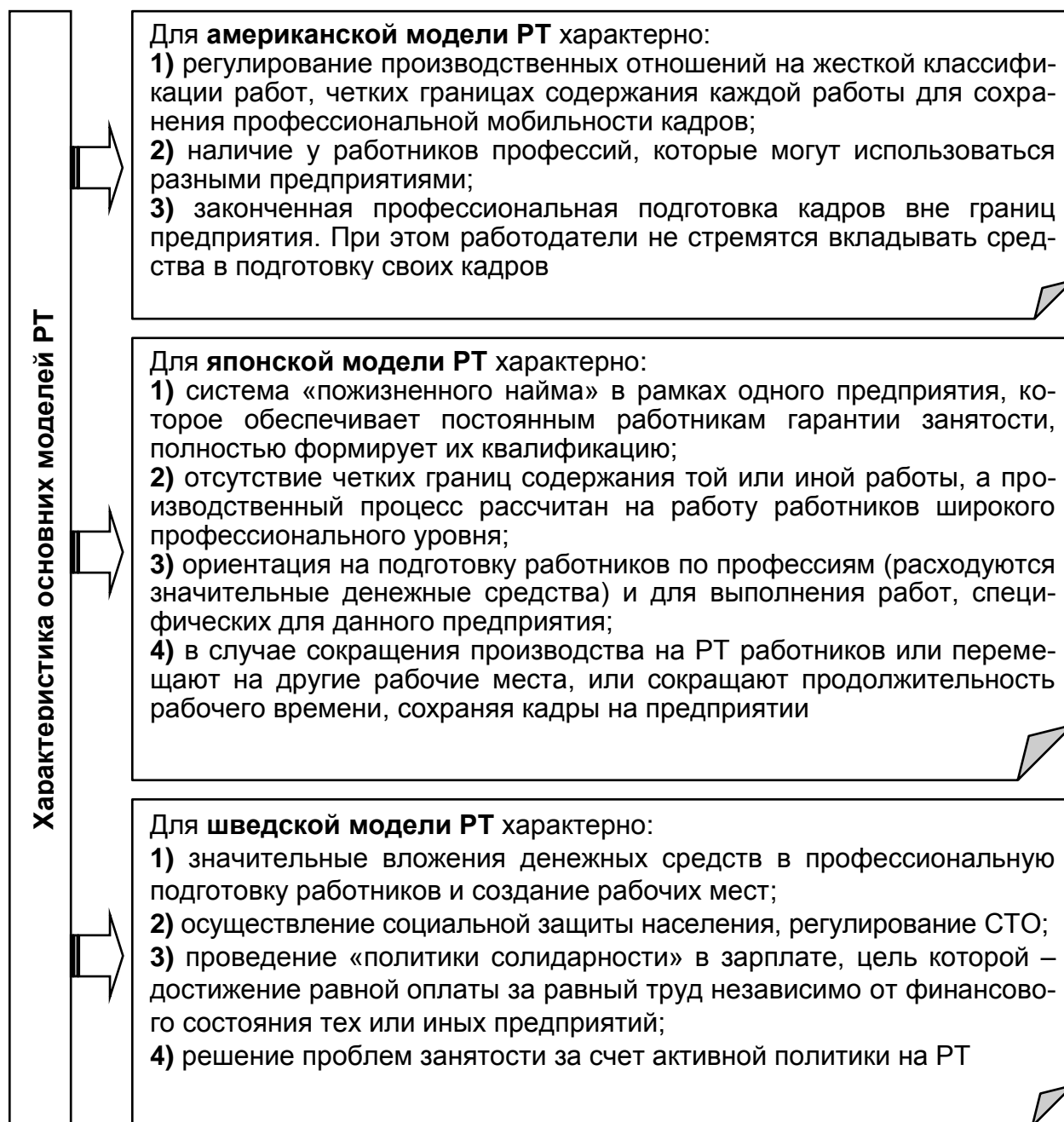


Рис. 5.11. **Основные модели РТ**

Конкретной модели РТ должен соответствовать определенный механизм функционирования РТ с элементами государственного и профсоюзного вмешательства, который состоит из субъектов, объектов, целей, функций, инструментов и средств воздействия, механизмов структуры и инфраструктуры РТ.

Выводы

1. Индикатором уровня социально-экономического развития страны является состояние рынка труда.

2. Рынок труда – рынок, на котором в результате взаимодействия спроса и предложения устанавливается цена на рабочую силу – заработная плата. Его роль в обеспечении социально-экономического развития регионов и страны в целом реализуется через выполнение его основных функций (воспроизводственной, социальной, экономической и др.).

3. Основными элементами РТ являются: субъекты РТ; правовые основы, регламентирующие отношения субъектов на РТ; конъюнктура РТ; инфраструктура РТ; конкуренция на РТ.

4. Правовое регулирование РТ осуществляется через соответствующие юридические нормы, экономические программы, трехсторонние соглашения и коллективные договоры.

5. Основным заданием инфраструктуры РТ является создание экономически выгодных условий, которые обеспечивают наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы.

6. Конъюнктура РТ отражает соотношение спроса и предложения на рабочую силу, которое складывается под влиянием конкретной экономической и социально-политической ситуации, изменения цены рабочей силы (зарплаты), уровня реальных доходов населения. В зависимости от соотношения спроса и предложения на рабочую силу выделяют три типа конъюнктуры РТ: трудодефицитную, трудоизбыточную и равновесную.

7. Ситуация на РТ оценивается с помощью абсолютных (показатели численности различных категорий участников рынка) и относительных показателей (уровень экономической активности населения, уровень занятости и безработицы ЭАН, а также уровень зарегистрированной безработицы).

8. В зависимости от различных классификационных признаков выделяют различные виды РТ: внешний, внутренний, первичный, вторичный, открытый, скрытый и др.

9. Выделяют несколько основных моделей РТ (американскую, японскую и шведскую), каждой из которых присущ определенный механизм функционирования РТ с элементами государственного и профсоюзного вмешательства.

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение понятия "рынок труда".
2. Кто является субъектом рынка труда?
3. Дайте определение спросу и предложению рабочей силы.
4. Назовите факторы спроса на рабочую силу и факторы предложения рабочей силы.
5. Какие показатели характеризуют ситуацию на рынке труда?

Тесты для самодиагностики

1. Экономическая, социальная, воспроизводственная, информационная – это:
 - а) инфраструктура рынка труда;
 - б) функции рынка труда.
2. Рынок, который охватывает все трудоспособное население страны (региона, отрасли), представленное на нем, – это:
 - а) внутренний рынок;
 - б) открытый рынок;
 - в) первичный рынок.
3. Конъюнктура РТ отражает соотношение спроса и предложения на рабочую силу:
 - а) да;
 - б) нет.
4. Если цена рабочей силы выше равновесной, то возникает:
 - а) безработица;
 - б) дефицит работников.
5. Сегментация РТ – это:
 - а) определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также та часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время;
 - б) разделение работников и рабочих мест на устойчивые и замкнутые секторы, очерчивающие мобильность рабочей силы своими границами;
 - в) разграничение наемного работника и работодателя, распределение наемных работников по профессиям, отраслям производства и регионам.

Решение кроссворда

Решите кроссворд (рис. 5.12), вписав слова по горизонтали и вертикали. Задания для решения кроссворда представлены в табл. 5.2.

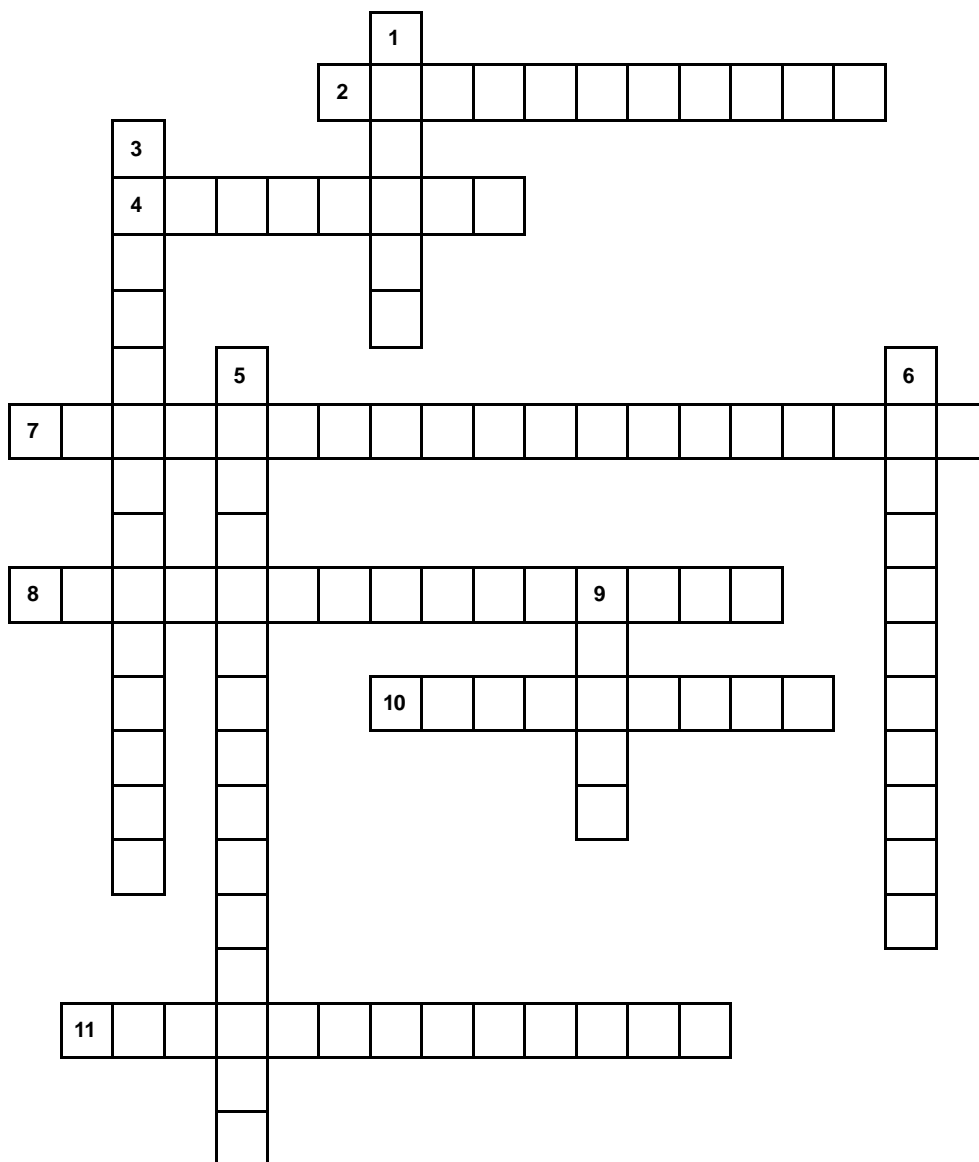


Рис. 5.12. Кроссворд

Таблица 5.2

Задания для решения кроссворда

№ задания	Содержание задания
По горизонтали	
1	2
2	Соотношение спроса и предложения на рабочую силу, которое определяет ставку заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения, – это ... рынка труда
4	Неравновесие на рынке труда характеризует ... занятость или дефицит трудовых ресурсов
7	Функция рынка труда, заключающаяся в установлении равновесия между спросом и предложением рабочей силы с достижением оптимальной цены рабочей силы

1	2
8	Конъюнктура рынка, при которой наблюдается превышение спроса на рабочую силу над предложением рабочей силы
10	Деятельность по созданию условий для заполнения вакансий (вакантных рабочих мест) у компании-заказчика (работодателя) компетентными специалистами
11	Функция рынка труда, которая обеспечивает нормальный процесс производства
По вертикали	
1	Равновесие на рынке труда характеризует ... занятость населения
3	Совокупность государственных и негосударственных учреждений, общественных организаций и фондов, обеспечивающих эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда, – это ... рынка труда
5	Конъюнктура рынка труда, при которой наблюдается превышение предложения рабочей силы над спросом на рабочую силу
6	Конъюнктура рынка, при которой наблюдается равенство спроса на рабочую силу и предложения рабочей силы
9	Рынок, на котором в результате взаимодействия спроса и предложения устанавливается цена на рабочую силу – заработная плата

Практические задания для самостоятельного решения

Практическое задание 5.1

Согласно данным табл. 5.3 укажите, в какой области уровень безработицы и занятости населения выше.

Таблица 5.3

Исходные данные для расчетов

Облас- ти	Численность граждан в возрасте 15 – 70 лет, человек	Численность незанятых граждан в возрасте 15 – 70 лет, человек	
		всего незанятых экономической деятельностью	безработных
А	582 300	198 700	25 400
Б	1 028 900	303 700	92 000

Практическое задание 5.2

Рассчитайте уровень экономической активности населения и уровень безработицы. Известно: численность населения на начало года составила 550 тыс. чел., на конец года – 570 тыс. чел., лиц трудоспособного возраста, занятых домашним хозяйством, – 100 тыс. чел., лиц трудоспособного возраста, занятых в народном хозяйстве страны, – 320 тыс. чел., других лиц трудоспособного возраста – 20 тыс. чел., а безработных – 25 тыс. чел.

6. Социально-трудовые отношения занятости

6.1. Занятость как социально-экономическая категория. Формы и виды занятости.

6.2. Сущность безработицы и ее виды.

6.3. Государственное регулирование занятости.

Ключевые понятия и термины: занятость населения, нестандартные формы занятости населения, лизинг персонала, дистанционная занятость, безработица, естественный уровень безработицы, фрикционная безработица, структурная безработица, циклическая безработица, Закон Оукена, государственная служба занятости Украины, активная политика занятости, пассивная политика занятости населения.

6.1. Занятость как социально-экономическая категория. Формы и виды занятости

Важным сектором социально-экономического развития общества, объединяющего в себе экономические и социальные результаты функционирования всей экономической системы, является **занятость**. Это – необходимое условие для воспроизводства населения, поскольку от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, лишившихся работы.

Отдельные правовые аспекты занятости населения отражены в Законе Украины "О занятости населения" [35]. Так, указанный нормативно-правовой акт дает определение понятию "занятость" (рис. 6.1).

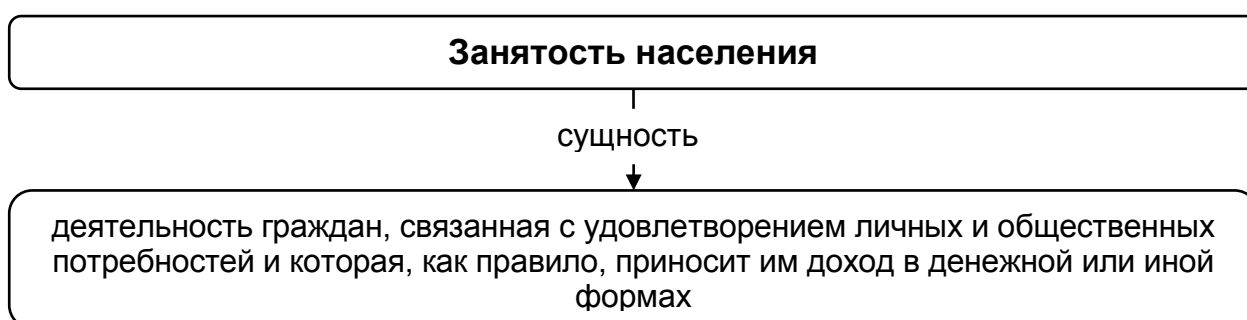


Рис. 6.1. Сущность понятия "занятость населения"

Занятость населения, которое проживает на территории Украины, обеспечивается государством путем проведения активной социально-

экономической политики, направленной на удовлетворение его потребностей в добровольном выборе вида деятельности, стимулирования создания новых рабочих мест и развития предпринимательства.

По Закону Украины "О занятости населения" [35], к **занятому населению относятся** граждане Украины, которые проживают на территории Украины на законных основаниях (рис. 6.2).

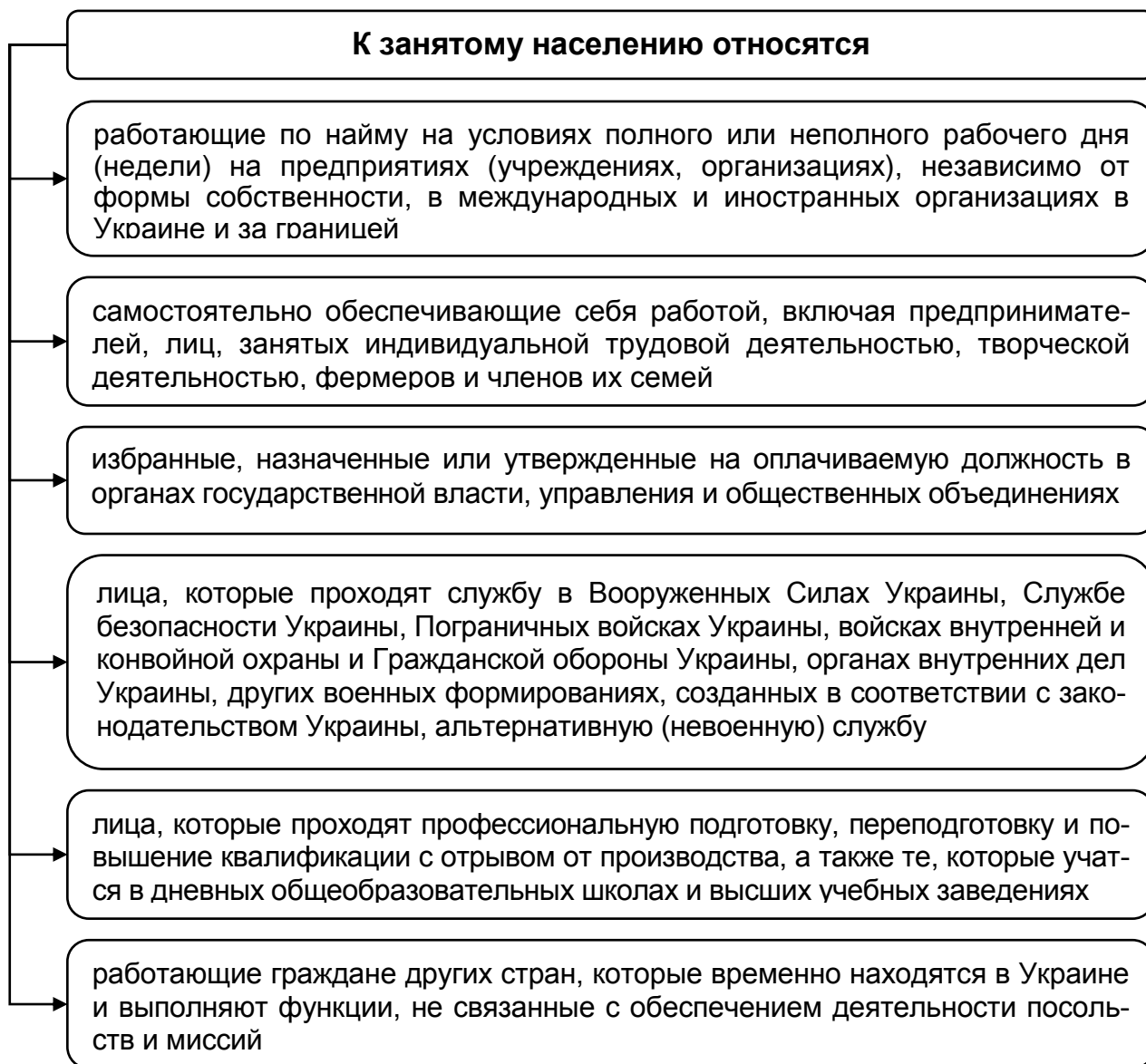


Рис. 6.2. Категории лиц, которые относятся к занятому населению

В экономической литературе выделяют различные формы занятости населения.

Классификация **форм занятости населения** показана на рис. 6.3.



Рис. 6.3. Классификация форм занятости населения

В Украине, как и в большинстве стран мира, происходит глубокая трансформация занятости относительно ее основных форм, видов и

содержания. Постепенно отечественный РТ заимствует общемировые тенденции (например, нестандартные формы занятости – лизинг персонала, аутсорсинг, дистанционную занятость и др.).

Все это оказывает значительное влияние на СТО, которые возникают между субъектами СТО [19].

К **нестандартным формам занятости населения**, которые широко используются на мировых РТ, относят:

1) занятость на условиях неполного рабочего дня или неполная занятость;

2) временная, непостоянная занятость, в том числе заимствованный труд персонала (например, лизинг персонала);

3) дистанционная занятость;

4) неформальная занятость, в том числе самостоятельная занятость и др.

Интересно знать. *Лизинг персонала – привлечение временно свободного компетентного персонала (одного специалиста или команды специалистов) в деятельность предприятия с помощью рекрутинговых (кадровых) агентств, которые занимаются предоставлением таких услуг.*

Лизинг персонала позволяет в краткие сроки обеспечить компетентными и квалифицированными кадрами определенные процессы в деятельности предприятия и тем самым избежать простоев.

Лизинг персонала для Украины является новой услугой (около 10 лет на рынке услуг), однако в западных странах он существует уже более 20 – 35 лет. Около 81 % американских компаний использует услуги временных работников, более чем 5 % от общего количества занятых в США и странах Западной Европы находятся в штате кадровых агентств – лизингодателей [48].

Структурная схема **механизма лизинга персонала** на примере маркетингового подразделения предприятия, которое является заказчиком услуги "лизинг персонала" у рекрутинговой компании, представлена на рис. 6.4 [48].

Подобные схемы механизма лизинга персонала используются на отечественных предприятиях в разных сферах хозяйства Украины.

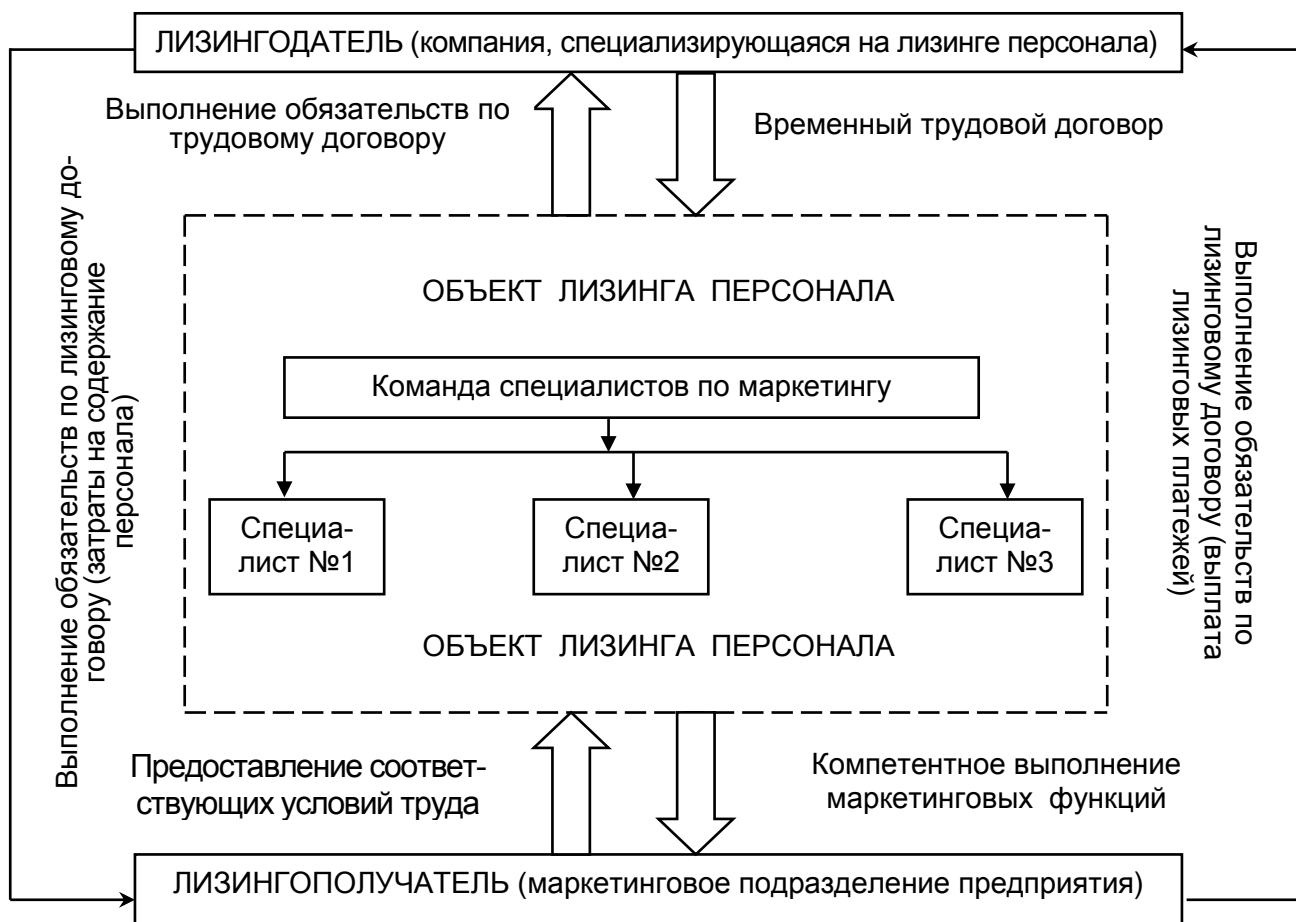


Рис. 6.4. Схема лизинга персонала на примере маркетингового подразделения предприятия

Представленная на рис. 6.4 схема иллюстрирует взаимоотношения трех сторон в процессе использования лизинга персонала для кадрового обеспечения маркетингового подразделения предприятия:

1) отношения между лизингодателем (кадровой компанией, предоставляющей эту услугу) и командой специалистов по маркетингу, которые осуществляются путем заключения временного трудового договора и выполнения по этому договору определенных обязательств с обеих сторон;

2) отношения между лизингополучателем (предприятием, использующим эту услугу) и командой специалистов по маркетингу, которые осуществляются путем предоставления соответствующих условий труда первой стороной и компетентного выполнения маркетинговых функций другой стороной;

3) отношения между лизингодателем (кадровой компанией, которая предоставляет эту услугу) и лизингополучателем (предприятием, использующим эту услугу), которые осуществляются путем заключения

лизингового договора (договора подряда) и выполнения по этому договору определенных обязательств с обеих сторон [48].

Кроме лизинга персонала, еще одной нестандартной формой занятости населения является **дистанционная занятость**.

Масштабы и темпы распространения дистанционной занятости в развитых странах очень высокие (в Европейских странах удельный вес потенциальных дистанционно занятых работников составляет от 10 до 22 % общего количества занятых) [22].

Дистанционная занятость – нестандартная форма занятости населения, которая предусматривает гибкие СТО между работником и работодателем непосредственно в виртуальной среде с использованием информационных и коммуникационных технологий. Нестандартность этой формы занятости обуславливается отсутствием стационарного рабочего места, нормированного рабочего времени. Виртуальная среда дистанционной занятости предусматривает широкое применение информационных и коммуникационных технологий, работу через информационные сети, работу дома и в специальных центрах, пространственно отдаленных от основного офиса компании [25, с. 283].

Виды занятости населения характеризуют распределение активной части трудовых ресурсов по сферам использования труда, профессиям, специальностям и т. д. В процессе определения видов занятости населения учитывают: характер деятельности, социальную, территориальную принадлежность, полновозрастную структуру населения и др.

Так, **по отраслям народного хозяйства** выделяют:

- 1) занятость населения в материальном производстве (в промышленности, в сельском хозяйстве и т. д.);
- 2) занятость населения в непроизводственной сфере (в сфере образования, здравоохранения и т. д.).

По территориальной принадлежности выделяют:

- 1) занятость населения в отдельных регионах, областях;
- 2) занятость населения в городской и сельской местности.

По половому признаку выделяют:

- 1) занятость женской части населения;
- 2) занятость мужской части населения.

По возрастному признаку выделяют:

- 1) занятость молодежи;
- 2) занятость населения среднего и преклонного возраста и т. д.

6.2. Сущность безработицы и ее виды

Одной из актуальных проблем в экономике Украины является проблема снижения уровня безработицы.

Впервые термин "безработица" появился в Британской энциклопедии в 1911 году, затем был употреблен в 1915 году в отчете Министерства труда США. В настоящее время безработица присутствует во всех странах мира и отличается масштабами, формами и продолжительностью [63].

Сущность понятия "безработица" представлена на рис. 6.5 [63].

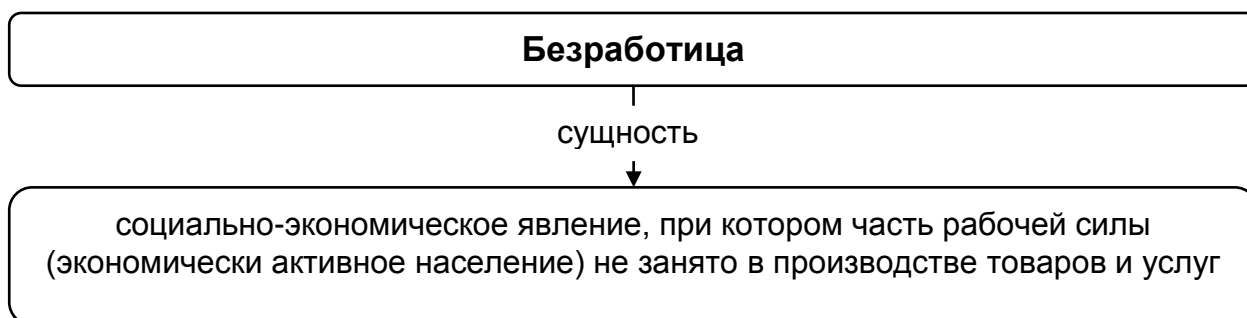


Рис. 6.5. Сущность понятия "безработица"

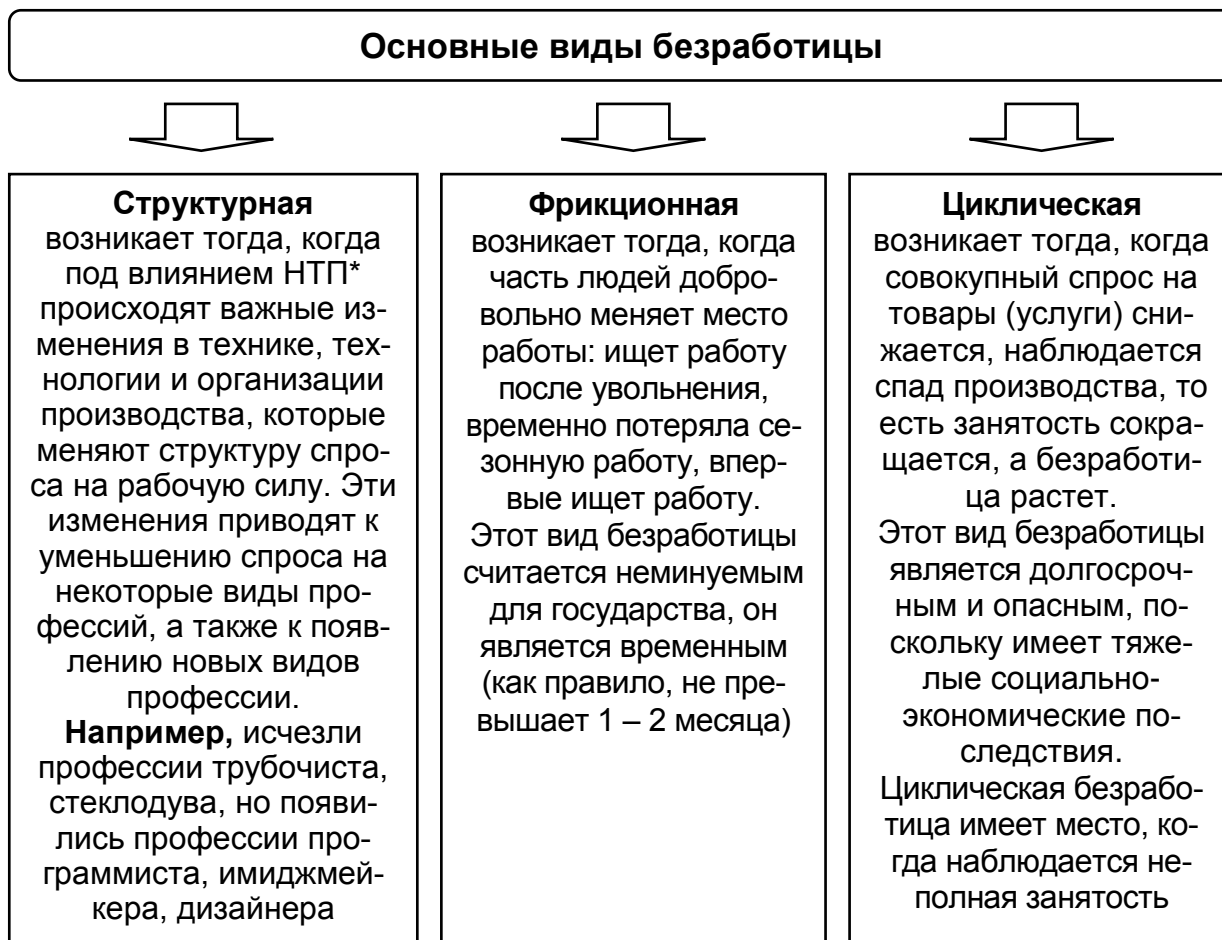
Безработица выступает как вынужденная незанятость, возникающая вследствие постоянного нарушения баланса между предложением рабочей силы и спросом на рынке труда. Иными словами, безработица возникает, когда предложение рабочей силы превышает спрос на нее.

В экономической литературе выделяют различные **виды безработицы**. Выделяют значительное количество критериев определения видов безработицы (причины возникновения и длительность, половозрастная принадлежность, профессиональный состав работников, их желание и др.). Основным критерием определения видов безработицы являются причины ее возникновения.

Так, **по причинам возникновения** различают:

- 1) структурную безработицу;
- 2) фрикционную безработицу;
- 3) циклическую безработицу.

Характеристика видов безработицы в зависимости от причин возникновения представлена на рис. 6.6.



*НТП – научно-технический прогресс

Рис. 6.6. Основные виды безработицы по причинам возникновения

Экономисты считают, что уровни структурной и фрикционной безработицы в сумме составляют **"естественный уровень безработицы"** ($Y_{Б}^{ест}$) – минимальный уровень безработицы в обществе, который невозможно уменьшить и который соответствует понятию **"полная занятость"**:

$$y_{Б}^{ест} = y_{Б}^{стр} + y_{Б}^{фр}, \quad (6.1)$$

где $y_{Б}^{стр}$ – уровень структурной безработицы, %;

$y_{Б}^{фр}$ – уровень фрикционной безработицы, %.

Естественный уровень безработицы также можно определить по следующей формуле:

$$y_{\text{Б}}^{\text{ест}} = \frac{B_{\text{стр}} + B_{\text{фр}}}{\text{ЧЭАН}} \times 100, \quad (6.2)$$

где $B_{\text{СТР}}$ – численность безработных по причинам структурных сдвигов в экономике ("структурные безработные"), чел.;

$B_{\text{ФР}}$ – численность безработных по "фрикционным" причинам (например, смена места работы в связи с поиском лучших условий труда, поиском первой работы выпускниками и т. д.), чел.

Объем выпуска, соответствующий естественному уровню безработицы, называют **естественным объемом выпуска**, то есть фактический объем выпуска равен потенциальному.

В условиях **циклической безработицы** фактический уровень безработицы выше, чем естественный:

$$y_{\text{Б}}^{\text{цикл}} = y_{\text{Б}}^{\text{факт}} - y_{\text{Б}}^{\text{ест}}, \quad (6.3)$$

где $y_{\text{Б}}^{\text{цикл}}$ – уровень циклической безработицы, %;

$y_{\text{Б}}^{\text{факт}}$ – фактический уровень безработицы, %.

Естественный уровень безработицы в экономически развитых странах колеблется от 3 до 7 %. Его еще называют "**нормальной или естественной безработицей**". В Украине он составляет около 6 %.

Основными **показателями анализа безработицы** в стране (регионе, городе) являются:

- 1) численность безработных, чел.;
- 2) уровень безработицы, %;
- 3) распределение безработных по профессиям, отраслям и секторам экономики (удельный вес безработных конкретной профессии в общей численности всех безработных по всем профессиям и т. д.), %;
- 4) длительность безработицы на одного человека, месяцы / человека;
- 5) нагрузка на одно вакантное место, вакансию (отношение численности безработных к численности вакантных рабочих мест), чел.

Математическую зависимость между уровнем безработицы и отставанием объема валового национального продукта (ВНП) в США вывел Артур Оукен. Эта зависимость называется **закон Оукена** и может быть представлена в виде такой специальной формулы:

$$\frac{Y^* - Y}{Y} = y \times (y_{\text{факт}}^{\text{факт}} - y_{\text{ест}}^{\text{ест}}), \quad (6.4)$$

где Y^* — потенциальный объем ВВП, млн грн;

Y — фактический объем ВВП, млн грн;

y — эмпирический коэффициент чувствительности (коэффициент Оукена, как правило, $y = 2,5$).

! **Дополнительная информация.** Артур Оукен (1928 – 1980) – американский экономист, выпускник Колумбийского университета. Лауреат премии Ф. Сейдмана (1979). Председатель Совета экономических консультантов при Президенте США (1968 – 1969). **Закон Оукена:** если фактический (реальный) уровень безработицы превышает естественный уровень на 1 %, то отставание фактического (реального) объема ВВП от потенциального ВВП составляет 2,5 % [10; 16].

Главной "ценой" безработицы в стране является недовыпущенная продукция. Когда экономика не в состоянии создать достаточное количество рабочих мест для всех, кто хочет и может работать, потенциальное производство товаров и услуг теряется безвозвратно.

Таким образом, с помощью закона Оукена можно определить объемы недопроизводства ВВП страны.

6.3. Государственное регулирование занятости

Государственное регулирование занятости в Украине и ее регионах осуществляется **государственной службой занятости Украины (ГСЗУ)**. Эффективная организация регулирования занятости предусматривает создание такого механизма, который соответствует современным требованиям по обеспечению комплексного решения задач, возникающих перед ГСЗУ [11, с. 9].

Организационная структура ГСЗУ представлена на рис. 6.7 [67].

Государственное регулирование занятости населения в Украине может осуществляться с помощью:

- 1) **активной политики занятости населения**, включающей в себя:
 - осуществление мероприятий, связанных с предотвращением увольнений работников для сохранения рабочих мест;
 - проведение профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации лиц, ищущих работу;

- осуществление активного поиска и подбора рабочих мест;
 - субсидирование создания новых рабочих мест (например, денежная помощь безработным для начала предпринимательской деятельности с целью создания нескольких рабочих мест);
- 2) **пассивной политики занятости населения**, включающей в себя:
- выплату гарантированного государством пособия по безработице;
 - выплату доплат на иждивенцев, а также возможную выдачу недорогих товаров первой необходимости, включая продукты питания, организацию дешевого питания в специальных столовых и т. д.

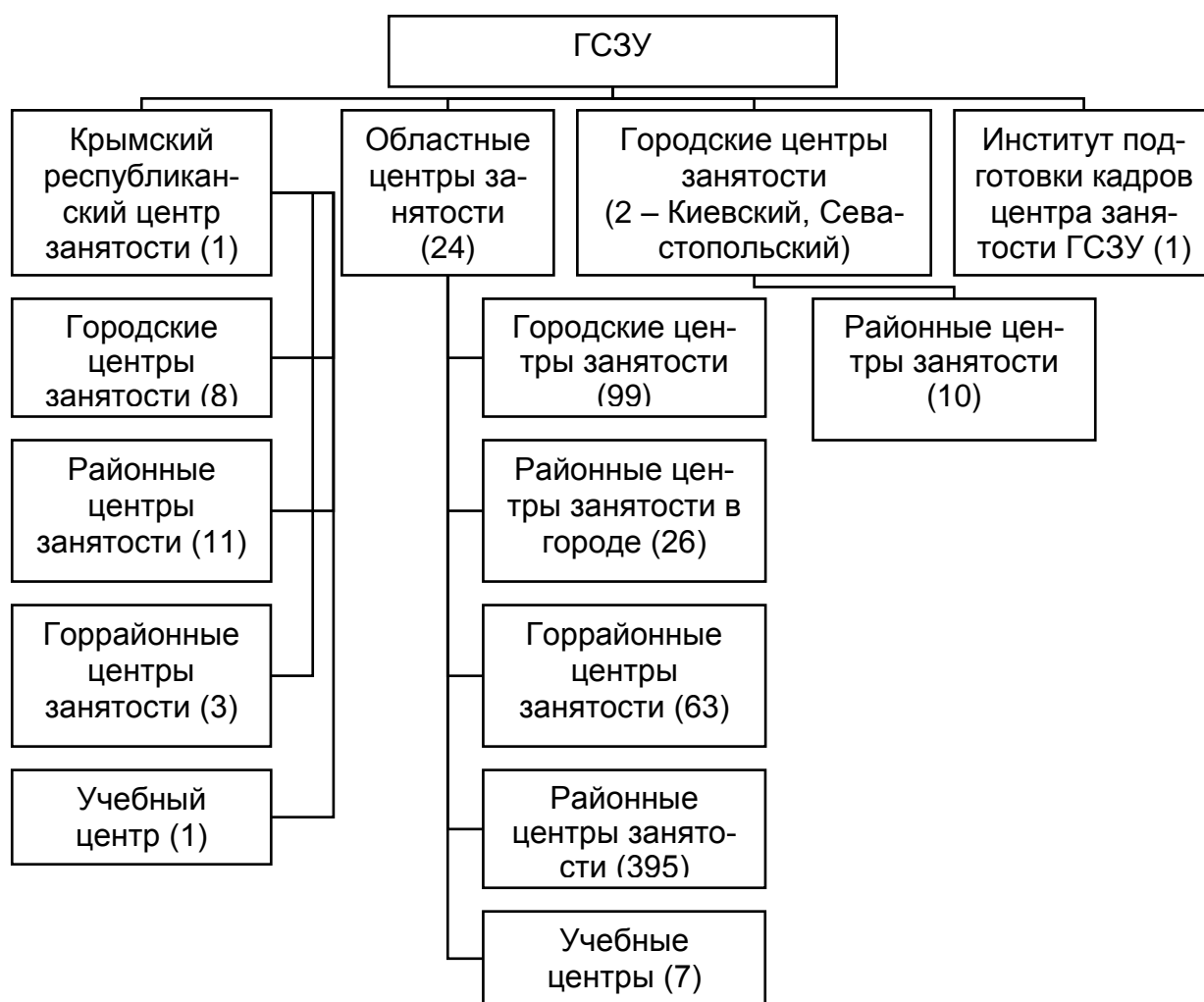


Рис. 6.7. Организационная структура ГСЗУ

Согласно со статистическими данными официального сайта ГСЗУ [67], в январе – октябре 2011 года на учете в ГСЗУ находилось 1 583,8 тыс. незанятых граждан. Статус безработного имели 1 189,1 тыс. человек, из которых получали помощь по безработице свыше 1 млн человек.

Численность граждан, трудоустроенных по направлению ГСЗУ в январе – октябре 2011 года, составляла 687 тыс. чел. (на 26 тыс. чел. больше, чем за аналогичный период 2010 года), в том числе 31,7 тыс. безработных были трудоустроены путем предоставления дотаций работодателям из средств Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы, а 15,7 тыс. безработных получили единовременно выплату помощи по безработице и организовали собственное дело. Уровень трудоустройства незанятых граждан составлял 43,4 %.

По состоянию на 1 ноября 2011 года количество вакансий в базе данных ГСЗУ составляло 82,1 тыс., в том числе: для рабочих – 41,6 тыс., для служащих – 28,2 тыс. и 12,3 тыс. – для лиц, которые не имеют специальной подготовки.

Наиболее популярными профессиями были профессии высококвалифицированных рабочих – слесари, токари, электрогазосварщики, водители, повара, продавцы и другие представители рабочих профессий. Среди работодателей имеют спрос специалисты с высоким уровнем квалификации, топ-менеджеры, а также экономисты, врачи, бухгалтеры, юристы с соответствующим опытом работы [67].

Осуществление государственной политики занятости населения реализуется путем разработки **государственных и региональных программ занятости**, которые формируются, исходя из ситуации на рынке труда и прогноза его развития. Указанные Программы направлены на выполнение среднесрочных заданий развития рынка труда в Украине. Основная их цель – обеспечение занятости населения и социальных гарантий в случае безработицы.

С целью повышения уровня занятости населения первоочередными мероприятиями государственной политики занятости должны стать:

- во-первых, внедрение системы долгосрочных прогнозов спроса на рабочую силу по профессиям и формирование по результатам прогнозирования государственного заказа на подготовку квалифицированных кадров;

- во-вторых, обеспечение "прозрачности" и устранение "тенизации" трудовых отношений;

- в-третьих, пересмотр стандартов труда;

- в-четвертых, формирование профсоюзов Украины как настоящего социального института.

Выводы

1. Занятость является важным сектором социально-экономического развития общества, объединяющего в себе экономические и социальные результаты функционирования всей экономической системы. Закон Украины "О занятости населения" четко определяет категории занятого населения, проживающего на территории Украины на законных основаниях.

2. В экономической литературе выделяют различные формы занятости населения (полная, неполная, стандартная, нестандартная и др.).

3. Безработица выступает как вынужденная незанятость, возникающая вследствие постоянного нарушения баланса между предложением рабочей силы и спросом на рынке труда.

4. Основным критерием определения видов безработицы являются причины ее возникновения, в зависимости от которых она может быть: структурной, фрикционной, циклической. Уровни структурной и фрикционной безработицы в сумме составляют "естественный уровень безработицы". В условиях циклической безработицы фактический уровень безработицы выше, чем естественный.

5. Математическую зависимость между уровнем безработицы и отставанием объема валового национального продукта (ВНП) вывел американский экономист Артур Оукен (закон Оукена). Согласно этому закону, главной "ценой" безработицы в стране является недовыпущенная продукция. Таким образом, с помощью закона Оукена можно определить объемы недопроизводства ВНП страны.

6. Государственное регулирование занятости в Украине и ее регионах осуществляется государственной службой занятости Украины с помощью активной (осуществление мероприятий, связанных с предотвращением увольнений работников для сохранения рабочих мест; проведение профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации лиц, ищущих работу и т. п.) или пассивной (выплата гарантированного государством пособия по безработице; выплата доплат на иждивенцев и др.) политики занятости населения.

7. Осуществление государственной политики занятости населения реализуется путем разработки государственных и региональных программ занятости, сформированных на основании ситуации на рынке труда и прогноза его развития. Их основная цель – обеспечение занятости населения и социальных гарантий в случае безработицы.

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение понятия "занятость".
2. Какие категории населения Украины относятся к занятому населению?
3. Охарактеризуйте нестандартные формы занятости населения Украины.
4. Раскройте сущность безработицы и ее видов.
5. В чем заключается сущность закона Оукена?
6. Кто осуществляет государственное регулирование занятости в Украине и ее регионах?
7. В чем отличие активной и пассивной политики занятости населения?

Тесты для самодиагностики по теме 6

1. Укажите среди перечисленных ниже элементов те, которые не относятся к стандартной форме занятости населения:
 - а) постоянная работа;
 - б) полная занятость;
 - в) совместительство;
 - г) стационарное рабочее место;
 - д) работа дома.
2. Занятость в промышленности, в сельском хозяйстве, в сфере образования, здравоохранения – это:
 - а) классификация занятости населения по территориальной принадлежности;
 - б) классификация занятости населения по отраслям народного хозяйства.
3. Безработица возникает, когда:
 - а) происходит постоянное нарушение баланса между предложением рабочей силы и спросом на рынке труда;
 - б) предложение рабочей силы превышает спрос на нее;
 - в) верны ответы "а" и "б".
4. В условиях циклической безработицы:
 - а) фактический уровень безработицы выше, чем естественный;
 - б) фактический уровень безработицы ниже, чем естественный.

5. Активная политика занятости населения включает в себя:

- а) осуществление мероприятий, связанных с предотвращением увольнений работников для сохранения рабочих мест;
- б) проведение профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации лиц, ищущих работу;
- в) выплату гарантированного государством пособия по безработице;
- г) осуществление активного поиска и подбора рабочих мест;
- д) субсидирование создания новых рабочих мест;
- е) выплату доплат на иждивенцев.

Пример расчета практических заданий

Задание 6.1

Условие

Рассчитайте длительность безработицы на 1 человека, если известно, что численность безработных – 8 человек, в том числе из них 3 человека не работали 6 месяцев, 1 человек – 7 месяцев, а остальные – 4 месяца.

Решение:

1. Определяем, сколько месяцев не работало 8 работников всего:
 $3 \times 6 + 1 \times 7 + 4 \times 4 = 41$ (месяц).
2. Рассчитываем длительность безработицы на 1 человека (T_6):

$$T_6 = \frac{41}{8} = 5,13 \text{ (месяцев)}.$$

Вывод: длительность безработицы на 1 человека составила 5,13 месяца.

Задание 6.2

Условие

С помощью закона Оукена определите объем недопроизводства ВВП, если известно, что реальный ВВП равен 750 млн грн, фактический уровень безработицы в стране – 7,5 %, а естественный уровень безработицы – 4,5 %.

Решение:

Особое внимание обратить на формулировку закона Оукена.

Закон Оукена гласит: если фактический (реальный) уровень безработицы превышает естественный уровень на 1 %, то отставание фактического (реального) объема ВНП от потенциального ВНП составляет 2,5 %.

Согласно формуле (6.4), объем недопроизводства ВНП – это разница между потенциальным объемом ВНП и реальным объемом ВНП.

1. Используя формулу (6.4), рассчитаем величину потенциального объема ВНП (Y^*):

$$\frac{Y^* - 750}{750} = \frac{2,5 \times (7,5 - 4,5)}{100}$$

$$\frac{Y^* - 750}{750} = \frac{7,5}{100}$$

$$Y^* - 750 = 750 \times 0,075$$

$$Y^* = 750 + 56,25$$

$$Y^* = 806,25$$

Таким образом, объем недопроизводства ВНП составит:

$$806,25 - 750 = 56,25 \text{ (млн грн).}$$

Вывод: объем недопроизводства ВНП составит 56,25 млн грн.

Практические задания для самостоятельного решения

Практическое задание 6.1

Используя знание закона А. Оукена и данные табл. 6.1, определите, какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране. Известно, что объем фактического валового национального продукта составляет 50 млрд грн, численность безработных в связи со спадом производства в стране – 280 чел., численность экономически активного населения – 8 000 чел., а коэффициент А. Оукена составляет 2,5 %. Сделайте выводы.

Практическое задание 6.2

Рассчитайте уровни циклической, структурной, фрикционной и естественной безработицы, а также уровень занятости населения страны. Известно, что численность безработных в связи со структурными сдвигами в экономике – 80 чел., численность безработных в связи с переходом от низкооплачиваемой к высокооплачиваемой работе – 240 чел., уровень фактической безработицы – 11 %, численность экономически активного населения – 8 000 чел.

Раздел 2. Экономика труда

7. Организация и нормирование труда

7.1. *Сущность и задания организации труда.*

7.2. *Разделение и кооперация труда.*

7.3. *Организация и обслуживание рабочих мест.*

7.4. *Объекты нормирования труда. Система нормативов и норм труда.*

Ключевые понятия и термины: организация труда, разделение труда, кооперация труда, бригады, кластеры, рабочее место, организация рабочих мест, система обслуживания рабочих мест, аттестация рабочих мест, нормирование труда, нормы затрат труда.

7.1. Сущность и задания организации труда

Объективной необходимостью и неотъемлемой составляющей трудовой деятельности человека является **организация труда**. Организация труда на предприятии (организации) должна способствовать усовершенствованию всех процессов труда, производственных структур для достижения наибольшей эффективности общественного производства.

Сущность понятия "организация труда" представлена на рис. 7.1.



Рис. 7.1. Сущность понятия "организация труда"

На всех уровнях управления можно выделить экономические и социально-психологические **задачи по улучшению организации труда**, краткая характеристика которых отражена на рис. 7.2.

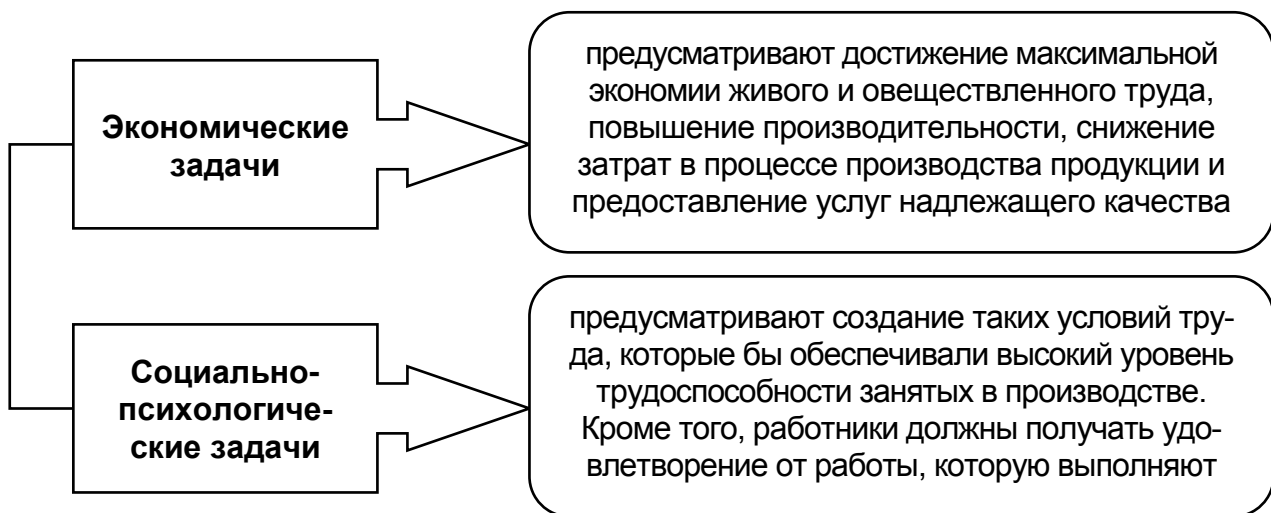


Рис. 7.2. Основные задачи по улучшению организации труда

На предприятии организация труда осуществляется по различным направлениям (рис. 7.3).

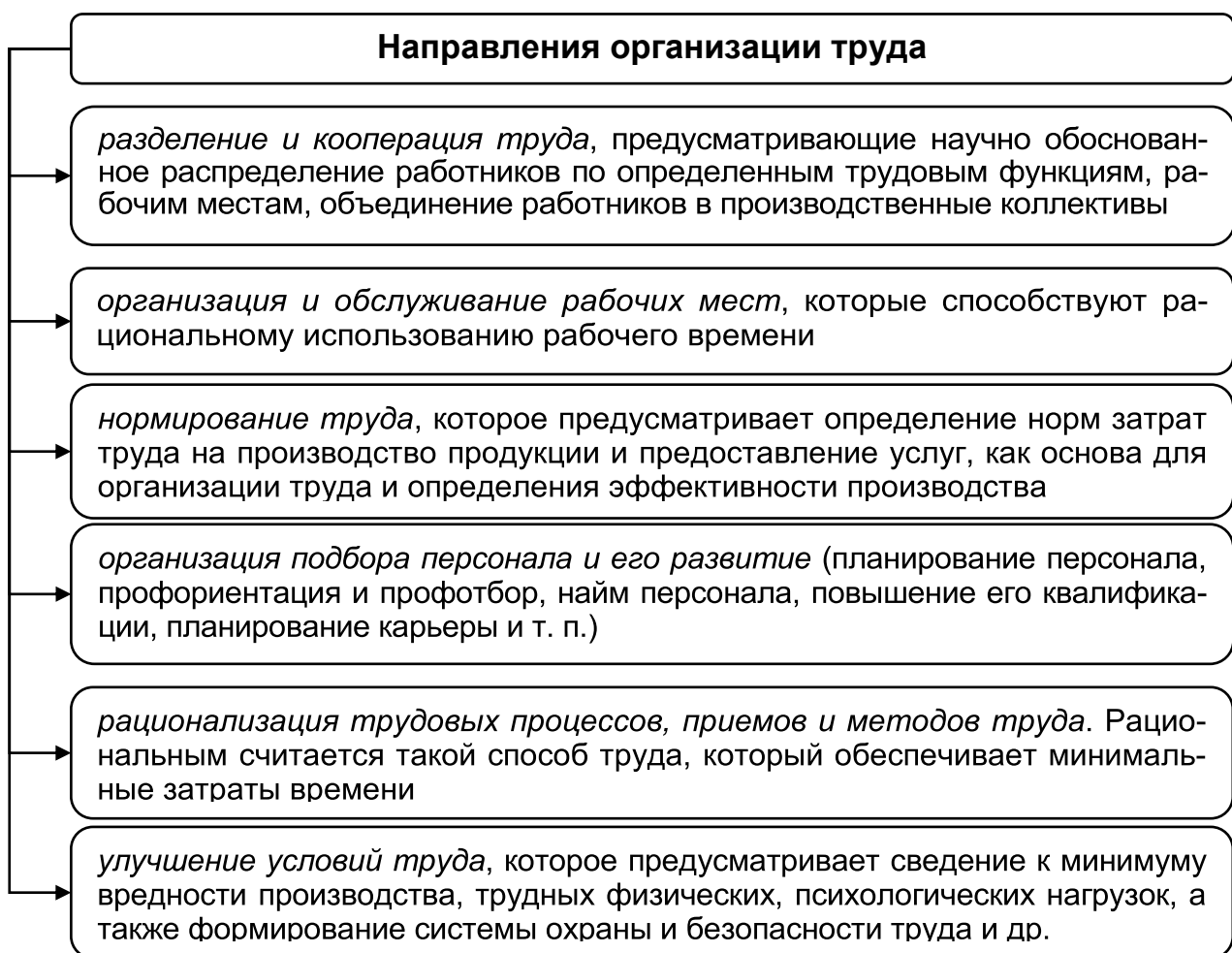


Рис. 7.3. Основные направления организации труда на предприятии

Сущность и задания процесса организации труда зависят от уровня, где она осуществляется (уровень государства, уровень предприятия, а внутри предприятия – уровень рабочего места).

Так, **на уровне государства основными заданиями организации труда** являются:

- 1) полное использование человеческих ресурсов общества;
- 2) регулирование соотношения численности занятых в отраслях материального производства и сферы услуг;
- 3) рациональное размещение производительных сил (работников со средствами производства) по территории страны и распределение ресурсов между регионами страны в целом и др.

На уровне предприятия основными заданиями организации труда являются:

- 1) правильная расстановка работников в производстве на основе рационального разделения труда и совмещения профессий;
- 2) согласованность деятельности – кооперация при осуществлении строгой количественной пропорциональности трудовых затрат на взаимосвязанных участках производства (достигается на основе нормирования труда) и др.

В рамках конкретного предприятия **на уровне отдельного рабочего места основными заданиями организации труда** являются:

- 1) активное внедрение прогрессивных рабочих приемов и рационального содержания всего комплекса трудовых операций;
- 2) правильное оборудование и планирование рабочих мест;
- 3) равномерное и бесперебойное их обеспечение инструментами и материалами;
- 4) создание надлежащих (комфортных) санитарно-гигиенических и эстетических условий для трудовой деятельности и др.

7.2. Разделение и кооперация труда

Наиболее важным направлением организации труда является его разделение и кооперация. Сущность понятия "разделение труда" и основные его виды представлены на рис. 7.4.

Разделение труда не только способствует увеличению профессиональной дееспособности работников, но и обеспечивает рост производительности труда, совершенствование орудий труда.



Рис. 7.4. Сущность и основные виды разделения труда

Разновидностями **единичного разделения труда** являются:

- 1) **функциональное** – разделение труда между разными категориями работников предприятия, входящих в состав персонала (например, служащие, руководители и др.);
- 2) **технологическое** – разделение труда по технологическим операциям и процессам, видам работ. Примером технологического разделения труда является создание на предприятии в соответствии с особенностями технологии соответствующих цехов и участков (литейных, штамповочных, токарных, сварочных и др.);
- 3) **профессионально-квалификационное** – разделение труда между группами работников по признаку технологической однородности

выполняемых работ, а также по сложности этих работ (деление персонала по профессиям, квалификации).

Разделение труда обуславливает необходимость объединять труд отдельных работников в совместном трудовом процессе, во взаимосвязанных трудовых процессах на всех уровнях – от рабочих мест отдельных исполнителей до предприятий, отраслей и народного хозяйства в целом. Это является предпосылкой **кооперации труда**.

Сущность кооперации труда представлена на рис. 7.5.



Рис. 7.5. Сущность и формы кооперации труда

Примерами кооперации труда внутри общества и внутри отрасли являются **кластеры**, а внутри предприятия – **бригады**.

Кластер – это группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний и организаций, которые действуют в определенной сфере и взаимодополняют друг друга.

■ **Дополнительная информация.** *Считается, что впервые понятие "кластер" ввел Майкл Портер – американский ученый в области стратегии конкурентной борьбы и экономического развития.*

Первые кластеры в Украине создавались с 1997 года на Подолье, в Хмельницкой области. В отрасли агропромышленного комплекса сформировался пищевой кластер с центром в г. Каменец-Подольский как структурная система для развития туризма на Подолье. Поддержали инициативу и в Харьковской области. В официальной "Стратегии социально-экономического развития Харьковской области на период до 2015 года" предложены 9 кластеров, на которых сконцентрировано внимание региона: авиационном, космическом и др. [50].

Сущность и предпосылки формирования бригад внутри предприятий показаны на рис. 7.6.

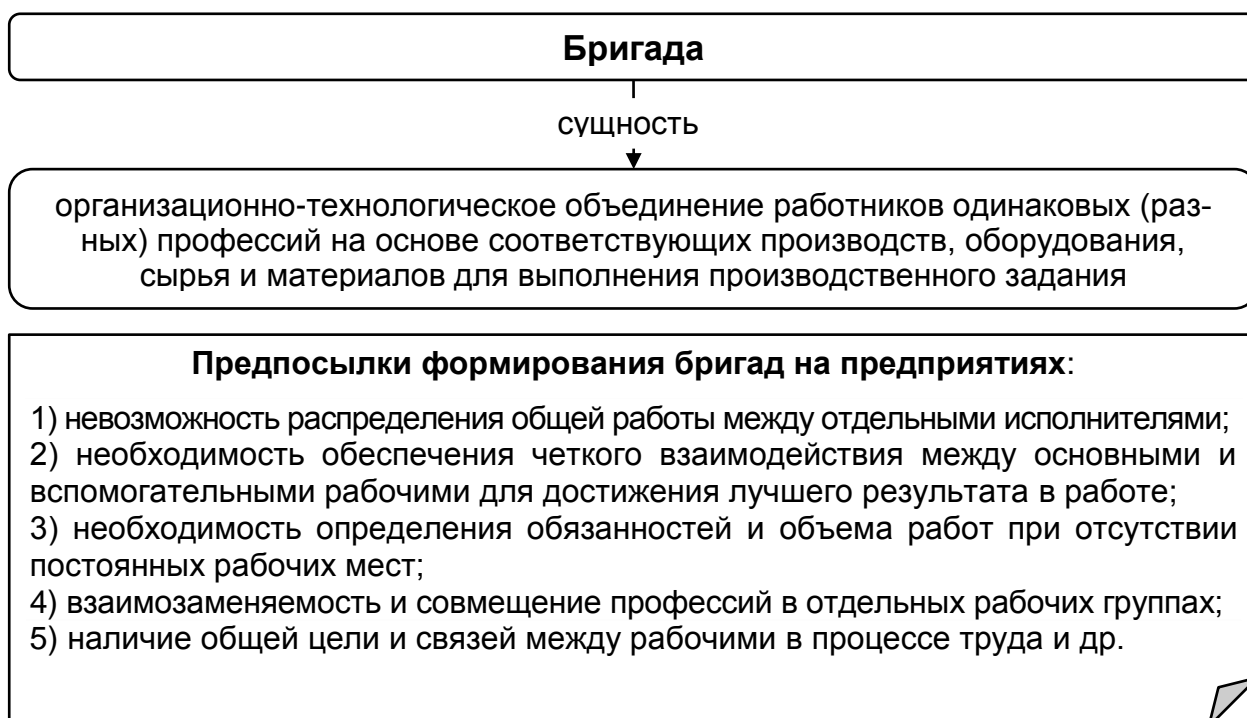


Рис. 7.6. Сущность и предпосылки формирования бригад

Профессионально-квалификационный состав бригад на предприятии определяется, исходя из состава и сложности выполняемых работ. Все члены бригады работают совместно и постоянно связаны между собой. Результатом их трудовой деятельности является законченный продукт или объем работы. Классификация бригад показана на рис. 7.7.

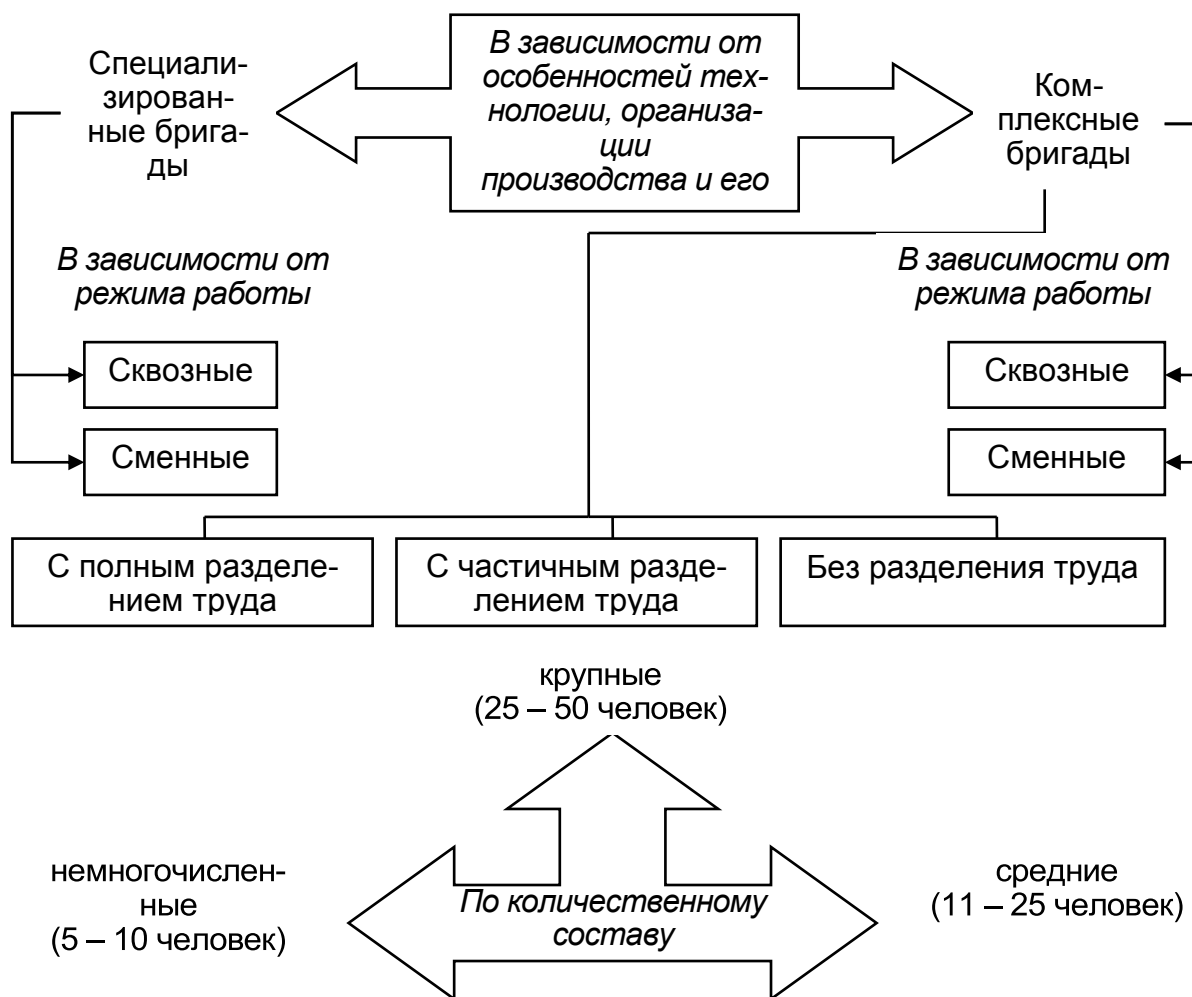


Рис. 7.7. Классификация бригад

Характеристика отдельных видов бригад отражена в табл. 7.1.

Специализированные бригады создаются путем объединения рабочих одной профессии одинаковой или разной квалификации, которые заняты в однородных технологических процессах (например, механическая обработка деталей, обслуживание мощного агрегата и др.).

Комплексные бригады создаются путем объединения рабочих разных профессий (основных и вспомогательных), которые выполняют технологически разнородные, но взаимосвязанные работы, охватывающие полный цикл изготовления деталей, узлов и т. п. Создание таких бригад эффективно на производственных участках со сложным технологическим оборудованием.

В **комплексной бригаде с полным разделением** труда каждый рабочий постоянно выполняет работу одной профессии и квалификации, и эта работа – составная часть комплексной задачи бригады.

В **комплексной бригаде с частичным разделением труда** рабочий наряду со своей определенной операцией, в случае необходимости, выполняет операции и смежных специальностей.

В **комплексной бригаде без разделения труда** каждый рабочий может выполнять все операции, входящие в производственной задание бригады. Этому виду бригады присущи совмещение профессий и определенная взаимозаменяемость рабочих в процессе труда.

В состав **сменных бригад** входят рабочие только одной смены, в течение которой выполняется весь комплекс работ.

Сквозные бригады создаются тогда, когда продолжительность цикла обработки изделий или время выполнения определенной работы на участке превышает продолжительность смены. В такие бригады входят рабочие двух или трех смен [9].

Эффективность работы бригад на предприятии зависит от уровня их самостоятельности. Одним из направлений повышения эффективности функционирования бригад является переводение их на **хозяйственный расчет**, наиболее оптимальной формой которого является заключение договора (например, договора подряда). Согласно договору подряда, одна из сторон обязуется на заказ другой стороны выполнить определенную работу за соответствующую оплату.

7.3. Организация и обслуживание рабочих мест

Важность эффективной **организации рабочих мест** объясняется тем, что работа занимает много времени в жизни человека, а благоприятная организация рабочего места обеспечивает как социальную гармонию личности, так и ее отношение к работе и удовлетворение этой работой.

Сущность понятия "рабочее место" отражена на рис. 7.8.



Рис. 7.8. Сущность понятия "рабочее место"

Рабочие места классифицируют по различным критериям (профессиям, типам выполняемых функций, разделению труда, числу обслуживаемого оборудования, уровню механизации, степени специализации и др.).

Классификация рабочих мест по различным критериям представлена на рис. 7.9, а характеристика их основных видов – в табл. 7.1.

Таблица 7.1

Характеристика основных видов рабочих мест

Виды рабочих мест	Характеристика вида рабочего места
Индивидуальные	предназначены для труда одного работника-исполнителя на протяжении смены
Коллективные	предназначены для осуществления процесса труда одновременно несколькими работниками, например, в условиях бригадной организации труда, при обслуживании крупных машинных агрегатов и т. д.
Одностаночные	характеризуются тем, что рабочий обслуживает только одну единицу технологического оборудования
Многостаночные	характеризуются тем, что рабочий в определенной последовательности осуществляет производственный процесс на нескольких единицах технологического оборудования
Ручные	характеризуются тем, что все трудовые процессы осуществляются вручную, с применением ручного инструмента, основным источником энергии для преобразования предметов труда служит физическая сила человека
Машинно-ручные	характеризуются тем, что обработка предметов труда осуществляется механизмами и за счет внешней энергии (электрической, тепловой и др.), но при непосредственном участии работника. Например, работы на металлорежущих или деревообрабатывающих станках с ручной подачей, шитье на бытовой швейной машинке и т. п.
Механизированные	характеризуются тем, что основные технологические процессы полностью осуществляются машинами и механизмами, а за работником сохраняется только функция управления машинами, то есть энергия человека затрачивается на управление, а не на непосредственное преобразование предмета труда. Например, рабочие места водителей автотранспорта, машинистов экскаваторов и др.
Автоматизированные	характеризуются тем, что 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 наладки и переналадки. Например, конвейерное производство и др.
Специализированные	характеризуются выполнением одних и тех же или близких по содержанию операций и видов работ на оборудовании специального назначения. Например, рабочие места штамповщика и т. п.
Универсальные	характеризуются выполнением разнородных работ с использованием универсального оборудования или нескольких станков и механизмов, позволяющих в условиях мелкосерийного и единичного производства быстро переходить от одного вида работ к другому. Например, в условиях ремонтно-механических мастерских и т. д.

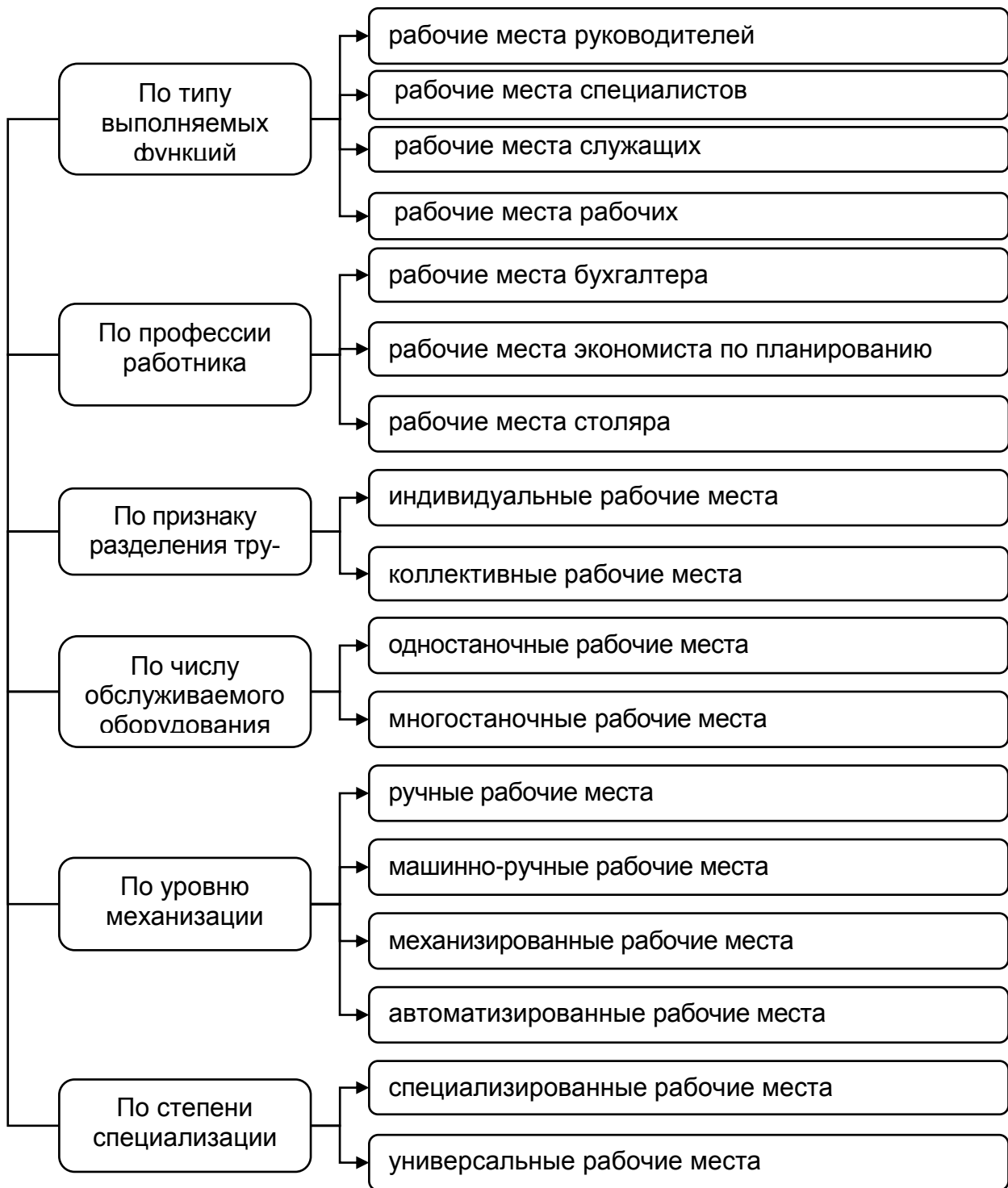


Рис. 7.9. Классификация рабочих мест

В зависимости от специфики производства или деятельности предприятия (организации, учреждения) могут использоваться и другие классификационные признаки рабочих мест. Рабочие места различных категорий персонала (руководителей, специалистов, служащих, рабочих) отличаются между собой. В соответствии с этим отличается и **организация рабочих мест** разных категорий персонала предприятия.

Сущность понятий "рабочее место рабочего" и "рабочее место управленческого персонала" представлена на рис. 7.10.

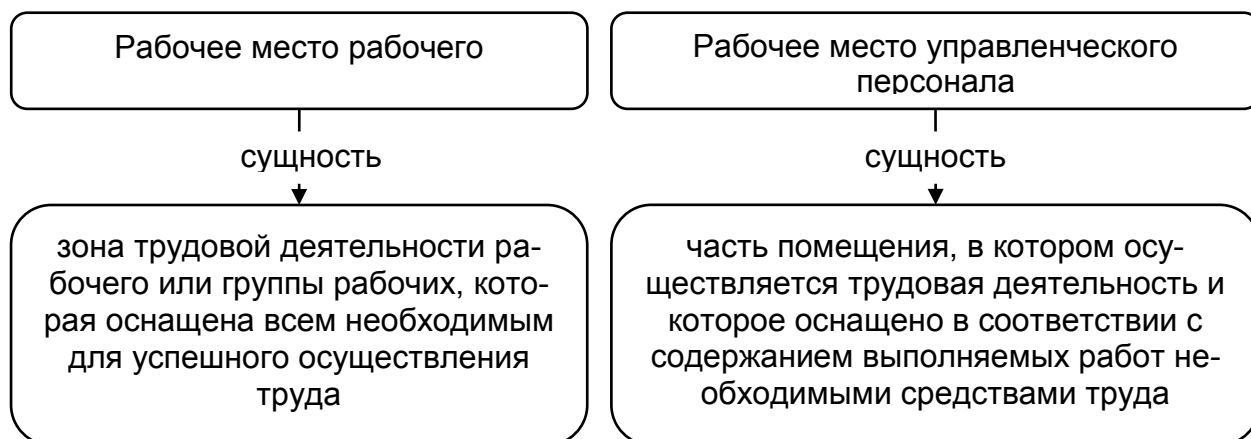


Рис. 7.10. Сущность понятий "рабочее место рабочего" и "рабочее место управленческого персонала"

Несмотря на определенную обособленность, **каждое рабочее место тесно связано с другими рабочими местами**, с предшествующими и последующими звеньями производственного процесса, и они образуют систему рабочих мест. Взаимосвязь и взаимозависимость всех рабочих мест требует четкой, совершенной организации и обслуживания каждого из них, так как от этого зависят общий ритм и результаты работы не только на данном рабочем месте, но и соответствующего структурного подразделения и даже всего предприятия в целом.

Каждое рабочее место, являясь в свою очередь системой, также стремится к достижению свойства организованности, то есть к упорядочиванию и согласованию взаимодействий своих элементов. Организованность достигается благодаря организации рабочего места [29].

Организация рабочего места – это совокупность мероприятий, направленных на планирование, оснащение средствами и предметами труда, размещение в определенном порядке, обслуживание и аттестацию рабочего места.

Рациональная организация рабочих мест заключается в достижении экономии времени путем снижения трудоемкости выполнения отдельных операций и создания более комфортных условий для плодотворной работы.

Общими требованиями рациональной организации рабочих мест управленческого персонала являются:

1) *устройство служебных помещений* – предполагает выбор для руководителей отдельных структурных подразделений и уровней помещений рациональных форм, габаритов и размеров, а также планировку этих помещений и рабочих мест в них;

2) *планировка служебных помещений* – включает в себя распределение структурных подразделений по комнатам и такое размещение в них мебели и различного оборудования, которое предотвращает потери времени на лишние перемещения, обеспечивает экономное использование площади и сохранение здоровья работающих. Планировка служебных помещений определяется процессом работы, осуществляемой в них. При этом учитываются функциональная значимость структурного подразделения, содержание и технология выполнения работ, взаимосвязи работников в процессе труда [29].

Важным направлением деятельности по организации рабочих мест и в целом по организации труда является **организация их обслуживания**. Любой труд будет менее эффективным, если исполнитель постоянно отвлекается от своей основной работы для выполнения вспомогательных функций или простаивает в ожидании их выполнения.

Система обслуживания рабочих мест – это наиболее активная составляющая часть производственного процесса по регламентированному обеспечению рабочих мест всем необходимым (предметами, средствами труда), нацеленная на обеспечение его бесперебойного и эффективного функционирования.

Характер организации и обслуживания рабочих мест имеет свои особенности в зависимости от многих факторов. Однако, несмотря на это, можно выделить некоторые **основные направления и требования, общие при организации любого рабочего места**, независимо от его вида и принадлежности к той или иной отрасли, к тому или иному типу производства. К числу таких общих требований относят: технические, организационные и психофизиологические. Характеристика указанных требований представлена на рис. 7.11.

Характер организации и обслуживания рабочих мест имеет свои особенности в зависимости от вида труда (умственного, творческого, физического и т. д.).



Рис. 7.11. Характеристика требований к организации рабочего места

Обслуживание рабочего места производственного рабочего заключается в обеспечении его на протяжении рабочей смены предметами труда, транспортными средствами, услугами ремонтного характера и др. **Обслуживание рабочего места управленческого персонала** заключается в обеспечении его на протяжении рабочего дня нужной информацией (в виде документов, справочников, пособий и др.), техникой (вычислительной, копировальной и т. д.), средствами связи и передачи информации (факс, электронная почта и т. п.), программным обеспечением и т. д.

Большое значение имеет рациональное **технологическое и организационное оснащение рабочих мест производственных рабочих**, которое предусматривает обеспечение их основным технологическим оборудованием, технологической и организационной оснасткой (инструментом, устройствами, вспомогательными материалами, запасными частями и оборудованием для их хранения, а также средствами сигнализации, осветительной аппаратурой, рабочей мебелью, тарой и др.).

При организации и обслуживании рабочего места как производственного рабочего, так и управленческого персонала особое внимание уделяется **эргономическим аспектам**: высоте рабочей поверхности, размерам пространства для ног, требованиям к

расположению документов на рабочем месте, характеристикам рабочего кресла, регулируемости элементов рабочего места.

Планировка рабочего места предусматривает рациональное размещение в пространстве материальных элементов производства (например, оборудования, технологической и организационной оснастки) и рабочего. Рабочее место имеет рабочую, основную и вспомогательную зоны. В основной зоне, которая ограничена достижимостью рук человека в горизонтальной и вертикальной плоскостях, размещаются средства труда, которые постоянно используются в работе. Во вспомогательной зоне размещаются предметы, которые применяются редко.

Для того чтобы обоснованно решать вопросы оценки условий труда на рабочих местах, проверять правомерность норм материальных затрат, а также полнее и рациональнее использовать вложения финансовых средств на предприятии, используется "аттестация рабочих мест".

Аттестация рабочих мест – это комплексная проверка рабочих мест на соответствие техническим (уровень производительности оборудования, технологическая оснащенность рабочего места и др.), экономическим, организационным (рациональность обслуживания рабочих мест, соответствие форм организации труда технологическому процессу, характеру и объему выполняемых работ и др.) и другим требованиям.

Аттестованные рабочие места – это рабочие места, показатели которых полностью соответствуют требованиям или превышают их.

Рабочие места, которые подлежат рационализации, – это рабочие места, отдельные показатели которых не соответствуют установленным требованиям, но могут быть доведены до уровня этих требований в процессе рационализации.

Рабочие места, которые подлежат ликвидации, – это рабочие места, показатели которых не соответствуют и не могут быть доведены до уровня установленных требований в результате рационализации. К этой же группе относятся рабочие места, рационализация которых экономически нецелесообразна, а также излишние рабочие места.

Таким образом, рациональная организация и обслуживание рабочих мест содействует сокращению затрат рабочего времени, улучшению качества труда и продукции, снижению расходов сырья, материалов, энергии и в целом себестоимости продукции, а следовательно, повышению прибыльности и конкурентоспособности предприятия.

7.4. Объекты нормирования труда. Система нормативов и норм труда

В настоящее время **проблемы нормирования труда** являются одним из важных элементов системы управления персоналом на предприятии. Это связано, прежде всего, с необходимостью повышения эффективности использования трудового потенциала работников, оптимизации их численного и профессионального состава и своевременной корректировкой требований к персоналу, исходя из условий рынка.

Сущность понятия "нормирование труда" представлена на рис. 7.12.



Рис. 7.12. Сущность понятия "нормирование труда"

В зависимости от категории работников предприятия (руководители, специалисты, служащие, рабочие) **объектами нормирования труда** на предприятии могут быть:

- 1) объем работы за конкретный период – час, смену, месяц;
- 2) зона обслуживания;
- 3) численность работников.

Например, основным объектом нормирования труда руководителей, специалистов и служащих является выполняемая управленческая функция – определенный состав работ, базирующихся на информации.

Исходной базой для нормирования труда работников предприятия (организации) являются **нормы затрат труда**.

Сущность и основные виды норм затрат труда представлены на рис. 7.13.

Для расчета норм затрат труда необходима четкая классификация затрат времени. Так, структура рабочего времени смены включает время

работы, в течение которого работник на своем рабочем месте осуществляет трудовой процесс, и время перерывов (на обед и др.).

Во время исследования трудовых процессов изучаются фактические затраты времени на выполнение отдельных элементов операции, структура затрат времени. Наиболее распространенными методами исследования на предприятиях являются хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж, самофотография.

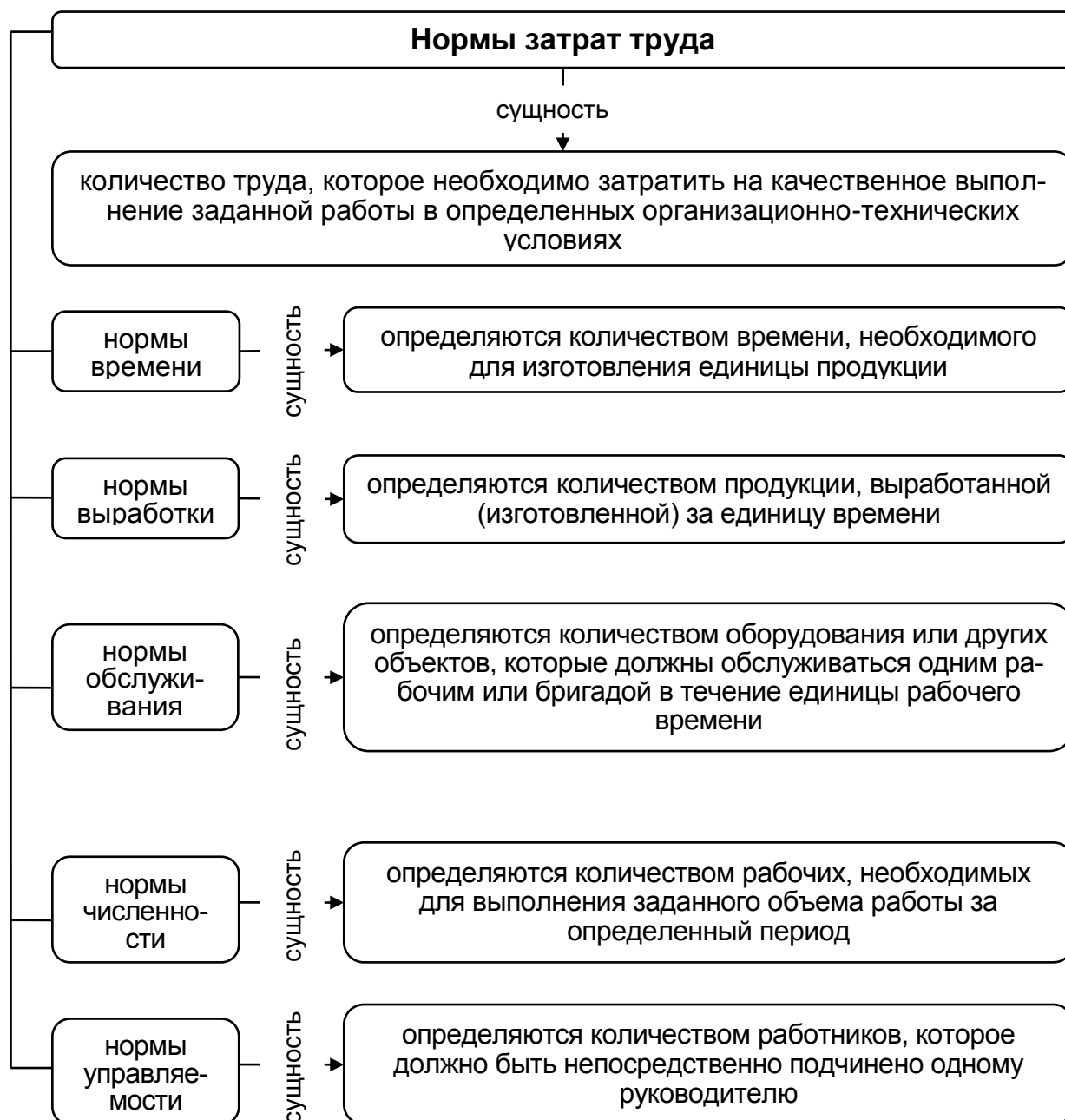


Рис. 7.13. Сущность норм затрат труда и основные их виды

Нормирование затрат управленческого труда, под которым понимается установление нормативной численности работников для выполнения определенных работ, отличается от затрат труда производственных рабочих.

Нормативные материалы, по которым проводится регламентация труда управленческого персонала, *используются в виде системы нормативов*, дополняющих друг друга:

1) нормативы численности работников в целом и по функциям управления;

2) нормативы соотношений численности основных категорий работников (отдельных должностных групп внутри категорий);

3) нормативы обслуживания (нагрузки на 1 работника) и управляемости (для руководителей);

4) нормативы трудоемкости по отдельным этапам и видам работ.

Рассмотрим в качестве примера, как определяется численность административно-управленческого персонала ($Ч_a$) **с использованием формулы Розенкранца**:

$$Ч_a = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \times t_i}{T} \times K_{н.р.в.} + \frac{t_p}{T} \times \frac{K_{н.р.в.}}{K_{ф.р.в.}}, \quad (7.1)$$

где n – количество видов организационно-управленческих работ, определяющих загрузку данной категории специалистов;

m_i – среднее количество определенных действий (расчетов, обработки заказов, переговоров и т. п.) в рамках i -го организационно-управленческого вида работ за установленный промежуток времени (например, за год);

t_i – время, необходимое для выполнения действия m в рамках i -го организационно-управленческого вида работ;

T – рабочее время специалиста согласно трудовому договору (контракту) за соответствующий промежуток календарного времени, принятый в расчетах;

t_p – время на различные работы, которые невозможно учесть в предварительных (плановых) расчетах;

$K_{н.р.в.}$ – коэффициент необходимого распределения времени;

$K_{ф.р.в.}$ – коэффициент фактического распределения времени.

В свою очередь, коэффициент необходимого распределения времени рассчитывается по формуле:

$$K_{н.р.в.} = K_{з.д.р.} \times K_{з.в.о.} \times K_{п.я.ч.}, \quad (7.2)$$

где $K_{з.д.р.}$ – коэффициент, учитывающий затраты на дополнительные работы (как правило, находится в пределах 1,2÷1,4);

$K_{з.в.о.}$ – коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников в течение рабочего дня (устанавливается на уровне 1,12);

$K_{п.я.ч.}$ – коэффициент пересчета явочной численности в списочную.

Коэффициент фактического распределения времени определяется отношением общего фонда рабочего времени какого-либо подразделения ко времени, рассчитанному как $\sum m_i \times t_i$:

$$K_{ф.р.в.} = \frac{T \times Ч}{\sum m_i \times t_i}, \quad (7.3)$$

где Ч – численность рассматриваемого подразделения предприятия, чел.

В общем виде формула Розенкранца применяется для проверки соответствия фактической численности (например, какого-либо подразделения) необходимой, которая задается загрузкой данного подразделения.

Поэтому для использования формулы Розенкранца в плановых расчетах следует придать ей следующий вид, так как величины t_p и $K_{ф.р.в.}$ в этом случае неизвестны:

$$Ч_a = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \times t_i}{T} \times K_{н.р.в.} \quad (7.4)$$

Таким образом, нормирование труда как управленческого персонала, так и производственных рабочих обеспечит на предприятии не только эффективное использование производственного и трудового потенциала, но и позволит повысить конкурентоспособность выпускаемой продукции (предоставляемых услуг).

Выводы

1. Организация труда является объективной необходимостью и неотъемлемой составляющей трудовой деятельности человека.

2. На предприятии организация труда осуществляется по различным направлениям: разделение и кооперация труда, организация и обслуживание рабочих мест, нормирование труда, организация подбора персонала и его развитие, рационализация трудовых процессов.

3. Наиболее важным направлением организации труда является его разделение и кооперация. Разделение труда (общее, частное, единичное) не только способствует увеличению профессиональной дееспособности работников, но и обеспечивает рост производительности труда, совершенствование орудий труда.

4. Кооперация труда (внутри общества, внутри отрасли, внутри предприятия) – объединение, установление взаимосвязи между разрозненными, специализированными работами в процессе трудовой деятельности для достижения определенного производственного эффекта. Примерами кооперации труда внутри общества и внутри отрасли являются кластеры, а внутри предприятия – бригады.

5. Кластер – это группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний и организаций, которые действуют в определенной сфере и взаимодополняют друг друга.

6. Благоприятная организация рабочего места – совокупность мероприятий, направленных на планирование, оснащение средствами и предметами труда, размещение в определенном порядке, обслуживание и аттестацию рабочего места, – обеспечивает как социальную гармонию личности, так и ее отношение к работе и удовлетворение этой работой. Этим объясняется важность эффективной организации рабочих мест.

7. Рабочие места классифицируют по различным критериям (профессиям, типам выполняемых функций, разделению труда, числу обслуживаемого оборудования, уровню механизации, степени специализации и др.).

8. Важным направлением деятельности по организации рабочих мест и в целом по организации труда является организация их обслуживания. Характер организации и обслуживания рабочих мест имеет свои особенности в зависимости от вида труда (умственного, творческого, физического и т. д.).

9. Обслуживание рабочего места производственного рабочего заключается в обеспечении его на протяжении рабочей смены предметами труда, транспортными средствами, услугами ремонтного характера и др. а обслуживание рабочего места управленческого персонала – в обеспечении его на протяжении рабочего дня нужной информацией (в виде документов, справочников, пособий и др.), техникой (вычислительной, копировальной и т. д.), средствами связи и передачи информации (факс, электронная почта и т. п.), программным обеспечением и т. д.

10. Нормирование труда является одним из важных элементов системы управления персоналом на предприятии.

11. В зависимости от категории работников предприятия (руководители, специалисты, служащие, рабочие) объектами нормирования труда на предприятии могут быть: объем работы за конкретный период – час, смену, месяц; зона обслуживания; численность работников.

12. Исходной базой для нормирования труда работников предприятия (организации) являются нормы затрат труда.

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение понятия "организация труда".
2. Сформулируйте задачи по улучшению организации труда и дайте им характеристику.
3. Охарактеризуйте направления организации труда.
4. Какие основные задания организации труда решаются в рамках конкретного предприятия на уровне отдельного рабочего места?
5. Дайте определение понятия "кооперация труда".
6. Какие выделяют формы кооперации труда?
7. В чем сущность и предпосылки формирования бригад на предприятиях?
8. Чем объясняется важность эффективной организации рабочих мест?
9. Охарактеризуйте классификацию рабочих мест по различным критериям.
10. Назовите и охарактеризуйте эргономические аспекты при организации и обслуживании рабочего места.
11. С какой целью проводится аттестация рабочих мест?
12. Сформулируйте сущность понятия "нормирование труда".
13. Перечислите и охарактеризуйте основные виды норм затрат труда.

Тесты для самодиагностики

1. Способ объединения производителей со средствами производства с целью создания благоприятных условий для достижения высоких конечных социально-экономических результатов – это:

- а) организация труда;
- б) кооперация труда.

2. Функциональное, профессионально-квалификационное, технологическое – это разновидности разделения:

- а) частного труда;
- б) единичного труда;
- в) общего труда.

3. Бригады, которые создаются путем объединения рабочих одной профессии одинаковой или разной квалификации, занятых в однородных технологических процессах, – это бригады:

- а) комплексные;
- б) специализированные.

4. Обеспечение наиболее рационального способа соединения средств и предметов труда с работниками путем оптимального расположения всех элементов рабочего места в его пределах и наиболее рационального обслуживания рабочего места – это требования к организации рабочего места:

- а) технические;
- б) организационные;
- в) психофизиологические.

5. Аттестованные рабочие места – это рабочие места:

а) показатели которых не соответствуют и не могут быть доведены до уровня установленных требований в результате рационализации;

б) отдельные показатели которых не соответствуют установленным требованиям, но могут быть доведены до уровня этих требований в процессе рационализации;

в) показатели которых полностью соответствуют требованиям или превышают их.

6. Нормы численности определяются количеством работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю:

- а) да;
- б) нет.

Творческое задание

На схеме (рис. 7.14) впишите в пустые блоки основные виды разделения труда и дайте им краткую характеристику. Заполнение схемы нужно проводить, используя теоретический материал темы 7 данного учебного пособия.

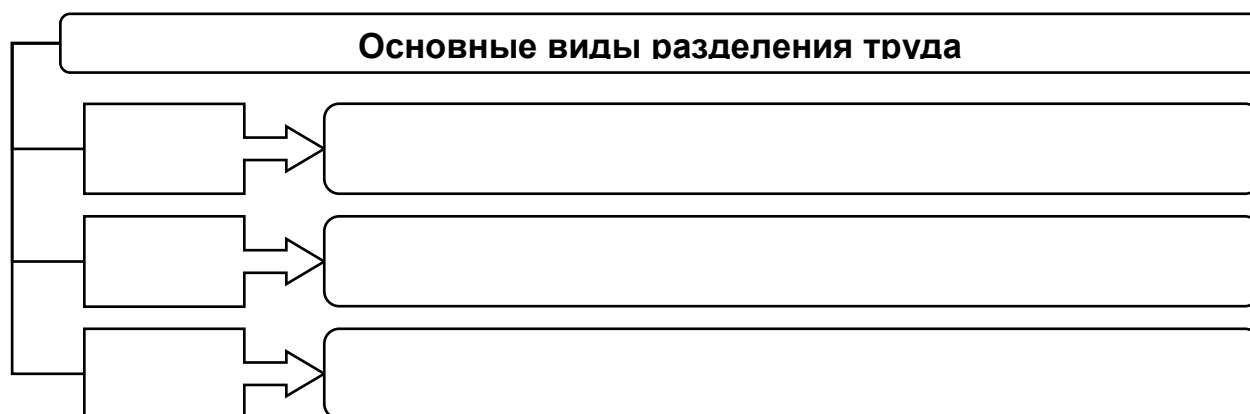


Рис. 7.14. Основные виды разделения труда

Практическое задание для самостоятельного решения

На основе исходных данных, представленных в табл. 7.2, обосновать необходимость дополнительного привлечения персонала в финансовый отдел предприятия по методу Розенкранца.

Таблица 7.2

Исходные данные для расчетов

Организационно-управленческие виды работ	Количество действий	Время, необходимое для выполнения действий, часов
Расчет денежной наличности	600	1
Учет доходов/расходов предприятия	2 500	1
Расчет сводного финансового баланса	350	3

Известно, что месячный фонд времени одного работника по контракту составляет 170 часов, коэффициент затрат времени на дополнительные работы – 1,3, коэффициент затрат времени на отдых сотрудников – 1,12, коэффициент пересчета явочной численности в учетную – 1,1. Время, которое выделено на разные работы, не учтенные в плановых расчетах, – 200 часов. Фактическая численность отдела предприятия – 26 человек.

8. Производительность и эффективность труда

8.1. *Производительность труда как основной показатель его эффективности.*

8.2. *Показатели и методы измерения производительности труда.*

8.3. *Основные факторы и резервы повышения производительности труда.*

Ключевые понятия и термины: производительность труда, эффективность труда, натуральный метод, трудовой метод, стоимостной метод, трудоемкость, факторы роста производительности труда, внутрипроизводственные резервы роста производительности труда.

8.1. Производительность труда как основной показатель его эффективности

Показателем экономической эффективности трудовой деятельности работников является производительность труда. От уровня и динамики производительности труда зависит развитие общества и уровень благосостояния населения регионов Украины.

Сущность понятия "производительность труда" показана на рис. 8.1.

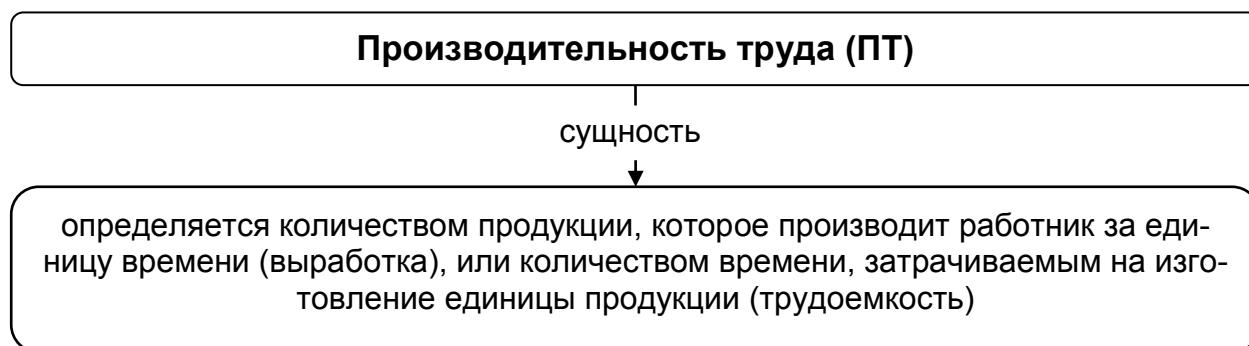


Рис. 8.1. **Сущность понятия "производительность труда"**

ЛТ является степенью плодотворности (эффективности) конкретного труда.

Эффективность труда измеряется соотношением результатов труда и затрат труда. Понятие "эффективность труда" является шире, чем понятие "производительность труда". Это связано с тем, что эффективность труда, кроме экономического аспекта (ЛТ), включает в себя еще *психофизиологический и социальный аспекты*.

Психофизиологический аспект эффективности труда

рассматривается с точки зрения воздействия трудового процесса на организм человека. В данном случае *эффективным признается только такой труд, который* наряду с определенной производительностью *обеспечивает:*

во-первых, безвредные, благоприятные санитарно-гигиенические условия и безопасность;

во-вторых, достаточную содержательность труда и соблюдение границ его разделения;

в-третьих, возможности всестороннего развития физических, умственных сил и способностей человека в процессе труда;

в-четвертых, предотвращает отрицательное влияние производственной обстановки на работника.

Социальный аспект эффективности труда включает:

во-первых, требование гармоничного развития личности каждого работника;

во-вторых, повышение квалификации и расширение производственного профиля работника;

в-третьих, формирование позитивного социального климата в деловых коллективах, усиление социально-политической активности, совершенствование всего образа жизни работника.

Если вышеперечисленные требования не соблюдаются, то наблюдается снижение темпов роста ПТ. Например, вредные для здоровья работника условия труда могут вызвать различные заболевания и, как следствие, потери рабочего времени из-за предоставления дополнительных отпусков. Кроме того, неблагоприятные социальные взаимоотношения в трудовых коллективах могут существенно снизить производительность труда при прочих равных условиях его организации.

Таким образом, эффективность труда обуславливается ПТ в их тесной взаимосвязи. Это необходимо постоянно учитывать при определении факторов и резервов роста ПТ [1].

Один и тот же результат процесса производства может быть получен при различной степени эффективности труда. В свою очередь, эффективность труда зависит от целого комплекса внутренних и внешних факторов. Низкий уровень технической оснащенности, автоматизации технологических процессов, практически полное отсутствие модернизации и обновления основных средств приводит к

существенному отставанию ПТ. И если за такой труд платить адекватно, то ЭАН просто не будет иметь средств для существования.

8.2. Показатели и методы измерения производительности труда

В практической деятельности предприятий (организаций) используются различные методы измерения выработки и динамики ПТ. Использование того или иного метода связано, прежде всего, с уровнем, на котором измеряется ПТ, а также с теми задачами, которые ставят перед собой экономические подразделения предприятия (организации).

Традиционно выделяют такие **методы измерения уровня ПТ**: натуральный (условно-натуральный), трудовой и стоимостной.

Сфера применения вышеуказанных методов измерения уровня ПТ представлена на рис. 8.2.



Рис. 8.2. Сфера применения методов измерения уровня ПТ

Преимущества и недостатки основных методов измерения ПТ представлены в табл. 8.1 [13].

Показателем, характеризующим уровень ПТ при использовании трудового метода, служит **трудоемкость**.

Трудоемкость – это количество времени, которое необходимо для изготовления единицы продукции. Она определяется отношением фонда затраченного рабочего времени к количеству выпущенной продукции в натуральном измерении.

Преимущества и недостатки основных методов измерения ПТ

Методы измерения ПТ	Расчет показателей	Преимущества	Недостатки
Натуральный (условно-натуральный)	$ПТ = \frac{В}{Ч_c},$ <p>где $Ч_c$ – среднеучетная численность работников промышленно-производственного персонала, чел.; $В$ – объем продукции в натуральном выражении</p>	<p>Простота, наглядность. Возможность доведения показателя до рабочего места, цеха, участка.</p> <p>Объективность отражения затрат живого труда</p>	<p>Невозможность применения при выпуске неоднородной продукции разного качества и ассортимента.</p> <p>Невозможность сопоставления с другими видами продукции, производствами</p>
Стоимостной	$ПТ = \frac{V}{Ч_c},$ <p>где V – объем производства в стоимостном выражении (валовая, товарная, реализованная, чистая продукция), грн</p>	<p>Возможность применения при выпуске разнородной и разнокачественной продукции.</p> <p>Возможность сопоставления ПТ с другими объектами, в том числе и разных отраслей.</p> <p>Возможность оценки динамики ПТ за ряд лет</p>	<p>Не в полной мере отражается эффективность живого труда</p>
Трудовой	$t = \frac{T}{B},$ <p>где t – трудоемкость продукции, нормо-часов; T – количество рабочего времени, потраченного на выпуск продукции, часов</p>	<p>Наиболее объективный и точный метод.</p> <p>Отсутствие влияния на трудоемкость изменения ассортимента продукции, ее рентабельности.</p> <p>Возможность применения в цехах при выпуске незавершенного производства продукции</p>	<p>Невозможность применения при выпуске неоднородной продукции.</p> <p>Невозможность сопоставления с другими видами продукции, производствами</p>

Выделяют такие **основные виды трудоемкости продукции на предприятии**:

- 1) технологическая трудоемкость;
- 2) трудоемкость обслуживания;
- 3) цеховая трудоемкость;
- 4) трудоемкость вспомогательных цехов и служб;
- 5) полная заводская трудоемкость.

Виды трудоемкости продукции и формулы их расчета на предприятии показаны на рис. 8.3.

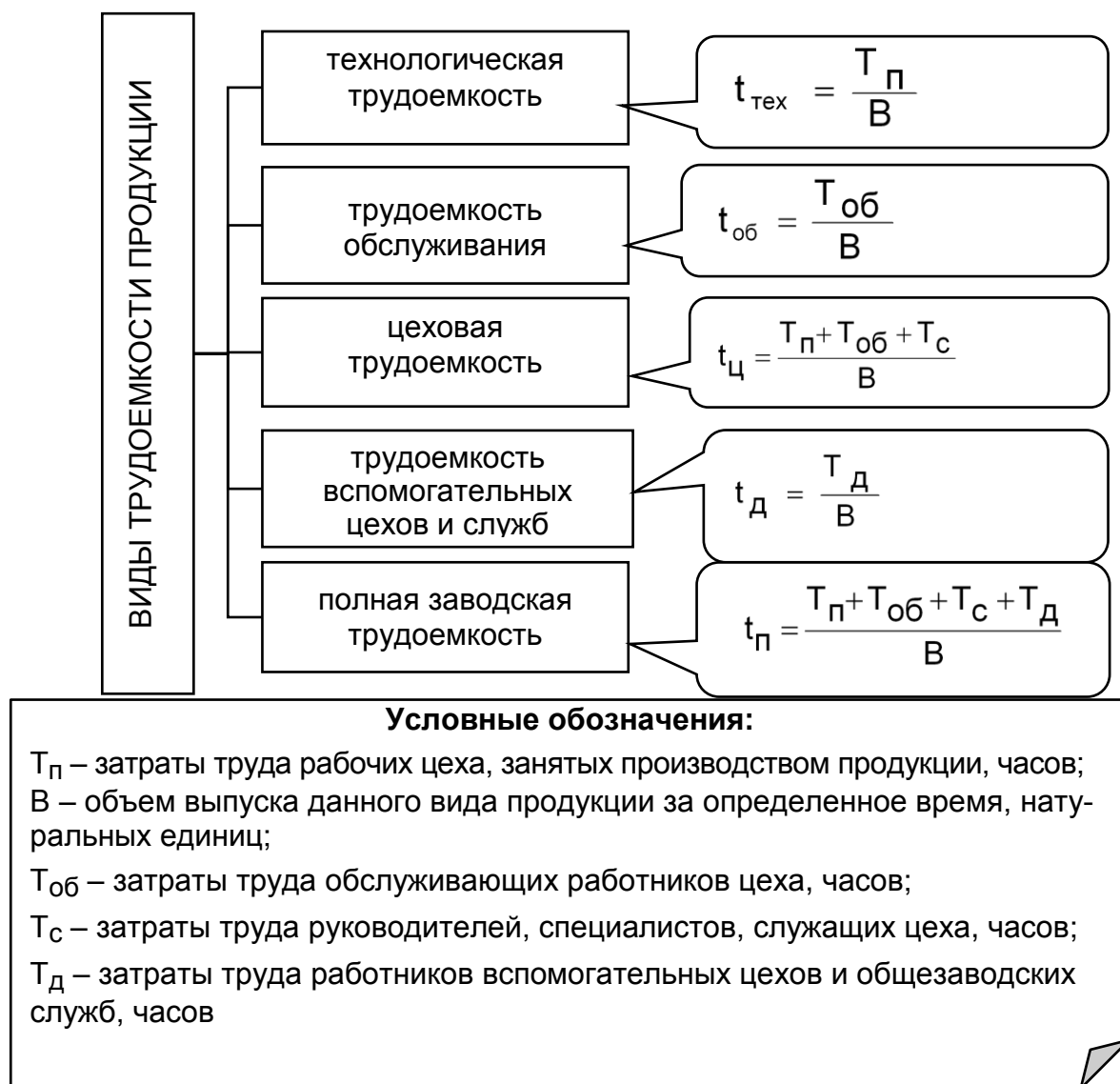


Рис. 8.3. Виды трудоемкости продукции

Можно также выделить **виды трудоемкости продукции в зависимости от характера и назначения** [9]:

1) **нормативная трудоемкость** – характеризует затраты труда на изготовление единицы продукции (выполнения определенного объема работ), рассчитанных в соответствии с действующими на предприятии нормами;

2) **фактическая трудоемкость** – характеризует фактические затраты труда на изготовление единицы продукции (выполнения определенного объема работ);

3) **плановая трудоемкость** – характеризует затраты труда на изготовление единицы продукции (выполнения работы) с учетом возможного изменения нормативной трудоемкости путем проведения мероприятий, предусмотренных комплексным планом повышения эффективности производства.

8.3. Основные факторы и резервы повышения производительности труда

Поскольку рост ПТ имеет важное значение для каждого предприятия и для общества в целом, поэтому изучение факторов и поиск резервов роста ПТ становится важным заданием ЭТ и СТО. Сущность понятия "факторы роста ПТ" представлена на рис. 8.4

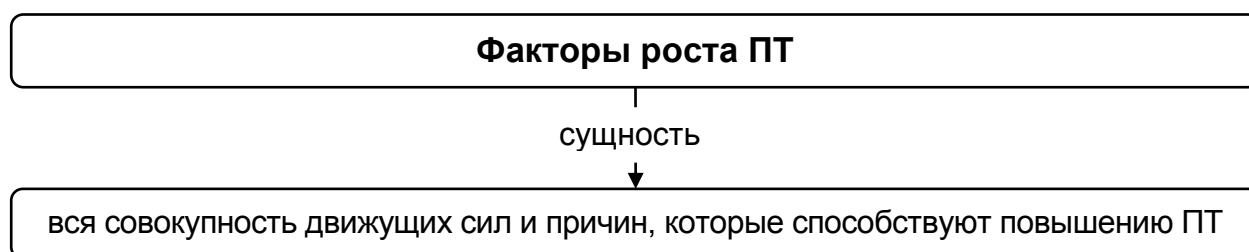


Рис. 8.4. Сущность понятия "факторы роста ПТ"

Завиновская Г. Т. [17] предлагает выделять две основные группы факторов, которые влияют на повышение ПТ (рис. 8.5):

- 1) **внешние факторы** (те, которые не контролируются предприятием, – политические, экономические, социальные, нормативно-правовые и др.);
- 2) **внутренние факторы** (те, которые контролируются предприятием, – материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические).

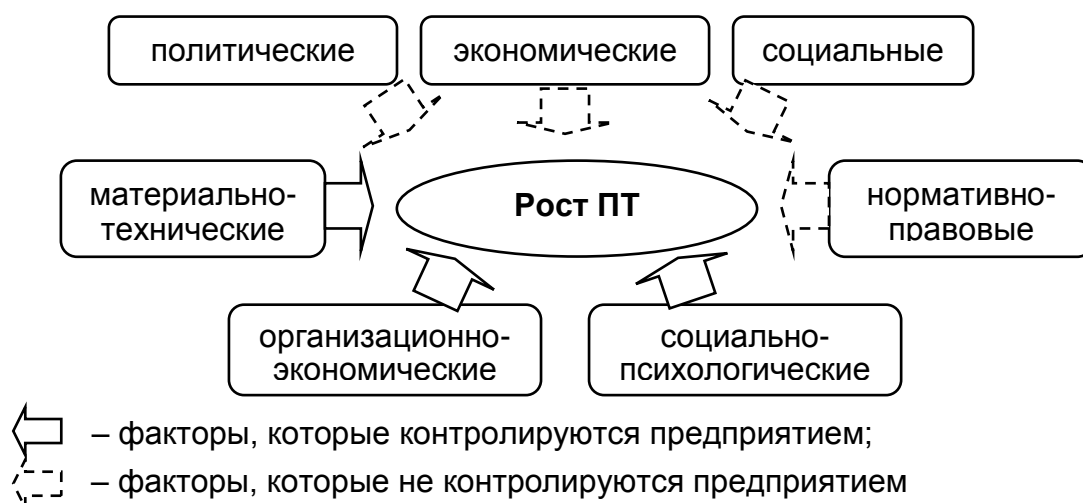


Рис. 8.5. Факторы, которые влияют на повышение ПТ

Рассмотрим более подробно факторы, которые контролируются предприятием (рис. 8.6).



Рис. 8.6. Факторы, влияющие на повышение ПТ

Материально-технические факторы влияют одновременно на повышение ПТ и снижение технологической трудоемкости продукции (модернизация оборудования позволяет за меньшее количество времени

изготовить продукцию). Рост ПТ по показателю снижения трудоемкости определяется следующим образом:

$$ПТ_m = \frac{ПТ_{сн.т} \times 100}{100 - ПТ_{сн.т}} \text{ или } ПТ_m = \frac{C_m \times 100}{T_{нач} - C_m}, \quad (8.1)$$

где ПТ_т – рост ПТ в результате снижения трудоемкости продукции, %;

П_{сн.т.} – снижение трудоемкости единицы продукции, %;

C_т – снижение трудоемкости единицы продукции, человеко-часов;

T_{нач} – первоначальная (исходная) трудоемкость, необходимая для выполнения работ по изготовлению единицы продукции до внедрения мероприятия, человеко-часов.

! **Пример из практики.** На предприятии внедрено новое оборудование. Вследствие этого снизилась трудоемкость единицы изготавливаемой продукции на 12 %.

Исходя из формулы (8.1), рост ПТ составит – 13,6 % [1]:

$$ПТ_m = \frac{12 \times 100}{100 - 12} = 13,6 \%$$

Изучение влияния факторов на результативные показатели позволяет определить резервы повышения эффективности труда на предприятии. ПТ зависит от степени использования резервов на предприятии (организации). Сущность понятия "**резервы роста ПТ**" представлена на рис. 8.7.

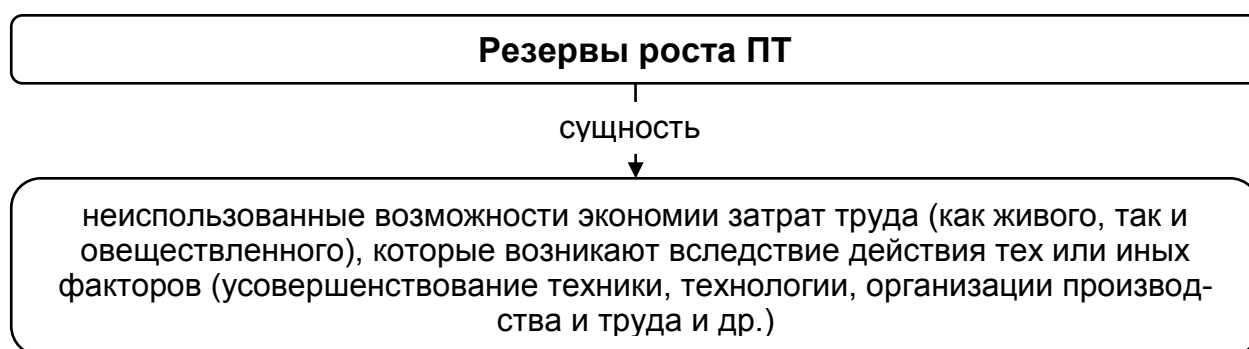


Рис. 8.7. Сущность понятия "резервы роста ПТ"

Можно выделить несколько классификаций резервов роста ПТ, однако все они делятся на две большие группы:

1) **резервы улучшения использования рабочей силы** – резервы, связанные с организацией труда, с улучшением условий труда, структуры и

расстановки кадров, созданием организационных условий для безостановочной работы предприятия, а также с мотивацией труда работающих;

2) **резервы более эффективного использования основных и оборотных фондов** – резервы, связанные с лучшим использованием основных производственных фондов (машин, механизмов и др.) как по мощности, так и по времени, а также резервы, связанные с более рациональным использованием материальных ресурсов, комплектующих изделий и прочих оборотных фондов.

Классификация резервов роста ПТ показана на рис. 8.8.

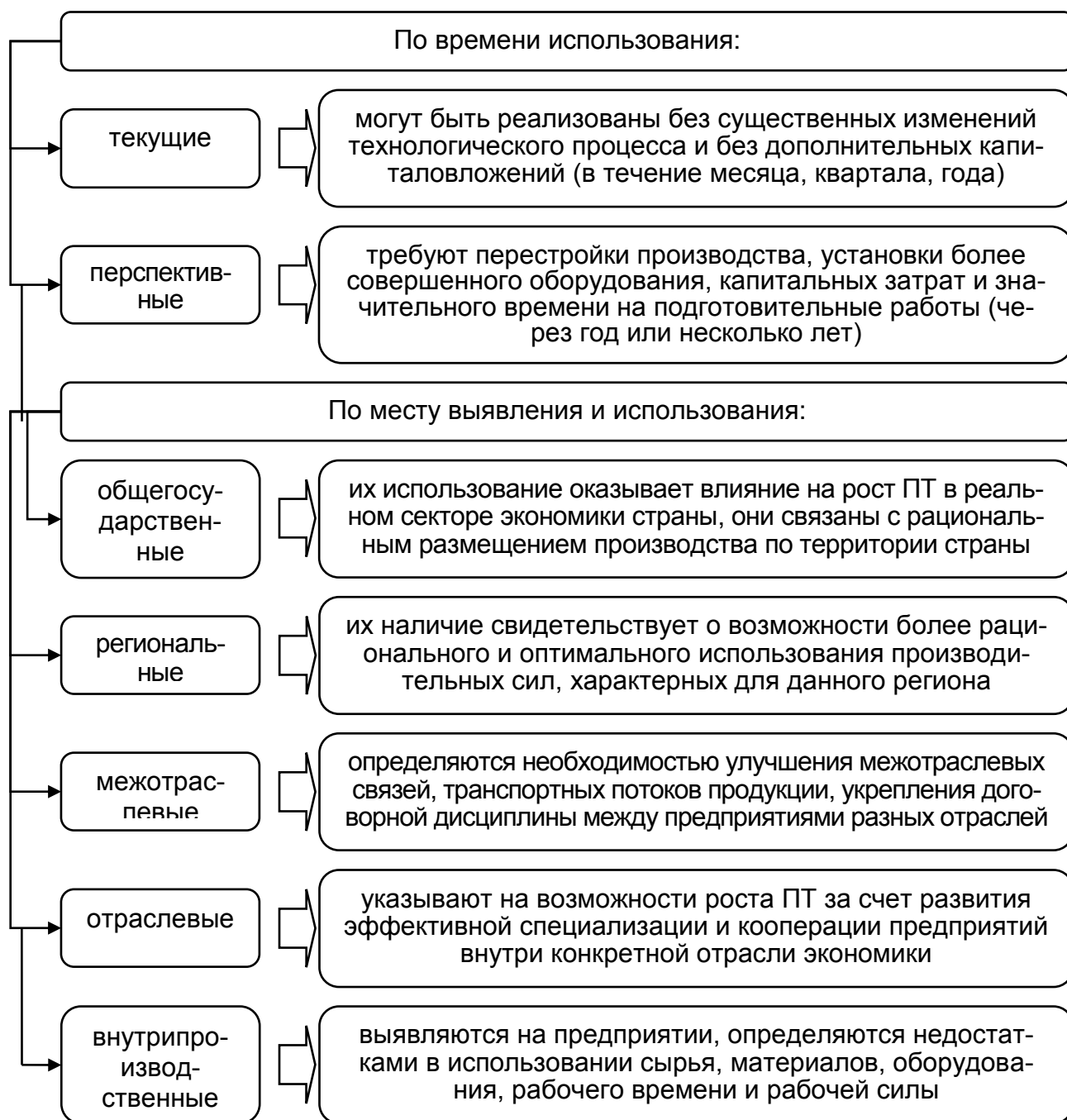


Рис. 8.8. Классификация резервов роста ПТ

Внутрипроизводственные резервы роста ПТ являются наиболее важными и наиболее многочисленными для деятельности предприятия (снижение трудоемкости производства продукции, улучшение использования рабочего времени, улучшение структуры и использования персонала, повышение качества продукции и др.).

На предприятии выявление имеющихся резервов роста ПТ происходит на основе анализа уровня и динамики ПТ на отдельных участках производства или по видам работ в текущем и предыдущем периодах. Основной акцент делается на сравнение анализируемых показателей с плановыми. При этом должны быть проверены и обоснованность плановых заданий, в которых могли быть полностью не учтены все особенности, условия производства в планируемом периоде, его резервы. Необходимо обращать внимание также на различные корректировки плана, вносимые в течение года, которые вызывают значительные изменения других показателей – ПТ, численности работников, фонда оплаты труда.

Резервы оцениваются в абсолютных и относительных величинах. Например, на определенный период времени **величину резервов можно определить** как разницу достигнутого (фактического) и максимально возможного уровней ПТ.

С целью более полного использования резервов роста ПТ на предприятиях разрабатываются **программы управления производительностью**. В указанных программах определяются виды резервов ПТ, конкретные сроки и мероприятия по их выявлению и реализации, планируются расходы на эти мероприятия и ожидаемый экономический эффект от их внедрения, назначаются ответственные исполнители, разрабатываются системы мотивации работников по достижению запланированного уровня ПТ [10; 16].

Выводы

1. Показателем экономической эффективности трудовой деятельности работников является производительность труда, то есть количество продукции, которую производит работник за единицу времени (выработка), или количество времени, затрачиваемое на изготовление единицы продукции (трудоемкость).

2. Эффективность труда измеряется соотношением результатов труда и затрат труда. Один и тот же результат процесса производства может быть получен при различной степени эффективности труда.

3. В деятельности предприятий (организаций) используются различные методы измерения выработки и динамики производительности труда: натуральный (условно-натуральный), трудовой и стоимостной.

4. Показателем, характеризующим уровень производительности труда при использовании трудового метода, служит трудоемкость – количество времени, которое необходимо для изготовления единицы продукции. Она определяется отношением фонда затраченного рабочего времени к количеству выпущенной продукции в натуральном измерении.

5. Основными видами трудоемкости продукции на предприятии являются: технологическая трудоемкость; трудоемкость обслуживания; цеховая трудоемкость; трудоемкость вспомогательных цехов и служб; полная заводская трудоемкость. В зависимости от характера и назначения выделяют нормативную, фактическую и плановую трудоемкость.

6. На повышение производительности труда оказывают влияние: внешние факторы (те, которые не контролируются предприятием, – политические, экономические, социальные, нормативно-правовые и др.); внутренние факторы (те, которые контролируются предприятием, – материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические).

7. Резервами роста производительности труда являются неиспользованные возможности экономии затрат труда (как живого, так и овеществленного), которые возникают вследствие действия тех или иных факторов (усовершенствование техники, технологии, организации производства и труда и др.).

8. Резервы роста производительности труда делятся на две большие группы: *резервы улучшения использования рабочей силы* (резервы, которые связаны с организацией труда, с улучшением условий труда, структуры и расстановки кадров, созданием организационных условий для безостановочной работы предприятия, а также с мотивацией труда работающих); *резервы более эффективного использования основных и оборотных фондов* (резервы, которые связаны с лучшим использованием основных производственных фондов как по мощности, так и по времени, а также резервы, связанные с более рациональным использованием материальных ресурсов, комплектующих изделий, энергоресурсов и прочих оборотных фондов).

9. Резервы оцениваются в абсолютных и относительных величинах.

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение понятия "производительность труда".
2. Чем измеряется эффективность труда?
3. Какие аспекты, кроме экономического, включает в себя эффективность труда?
4. Охарактеризуйте методы измерения уровня производительности труда.
5. Какой показатель характеризует уровень ПТ при использовании трудового метода?
6. Дайте определение понятия "трудоемкость".
7. Назовите основные виды трудоемкости продукции на предприятии.
8. Какие затраты труда характеризует нормативная трудоемкость?
9. Приведите примеры влияния внешних факторов на повышение ПТ на предприятии.
10. Охарактеризуйте резервы роста ПТ.
11. Какие резервы роста ПТ являются наиболее важными и наиболее многочисленными для деятельности предприятия?
12. С какой целью разрабатываются программы управления производительностью на предприятиях?

Тесты для самодиагностики

1. Производительность труда – это:
 - а) количество продукции, которое производит работник за единицу времени;
 - б) количество времени, затрачиваемое на изготовление единицы продукции;
 - в) соотношение результатов труда и затрат труда.
2. Требование гармоничного развития личности каждого работника; повышение квалификации и расширение производственного профиля работника; формирование позитивного социального климата в деловых коллективах, усиление социально-политической активности, совершенствование всего образа жизни работника включает в себя:
 - а) психофизиологический аспект эффективности труда;
 - б) социальный аспект эффективности труда;
 - в) экономический аспект эффективности труда.

3. Трудоемкость – это количество времени, которое необходимо для изготовления единицы продукции:

- а) да;
- б) нет.

4. Основными видами трудоемкости продукции на предприятии являются:

а) технологическая трудоемкость, трудоемкость обслуживания, трудоемкость вспомогательных цехов и служб;

б) технологическая трудоемкость, трудоемкость обслуживания, цеховая трудоемкость;

в) технологическая трудоемкость, трудоемкость обслуживания, цеховая трудоемкость, полная заводская трудоемкость;

г) технологическая трудоемкость, трудоемкость обслуживания, трудоемкость вспомогательных цехов и служб, цеховая трудоемкость, полная заводская трудоемкость.

5. Трудоемкость, которая характеризует затраты труда на изготовление единицы продукции с учетом возможного изменения нормативной трудоемкости путем проведения мероприятий, предусмотренных комплексным планом повышения эффективности производства, – это трудоемкость:

- а) фактическая;
- б) плановая;
- в) нормативная.

6. Факторы роста ПТ – это:

- а) неиспользованные возможности экономии затрат труда;
- б) вся совокупность движущих сил и причин, которые способствуют повышению ПТ.

Творческое задание

На схеме (рис. 8.9) впишите в пустые блоки виды трудоемкости продукции и формулы расчета.

Заполнение схемы нужно проводить, используя теоретический материал темы 8 данного учебного пособия.

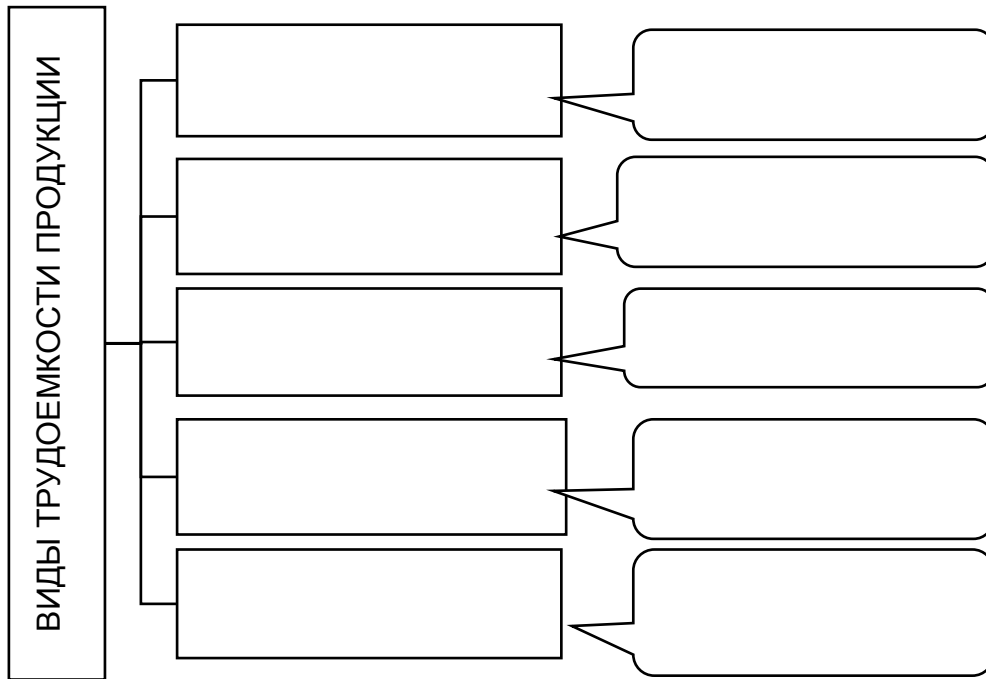


Рис. 8.9. Основные виды трудоемкости продукции

Решение кроссворда

Решите кроссворд (рис. 8.10), вписав слова по горизонтали и вертикали. Задания для решения кроссворда представлены в табл. 8.2.

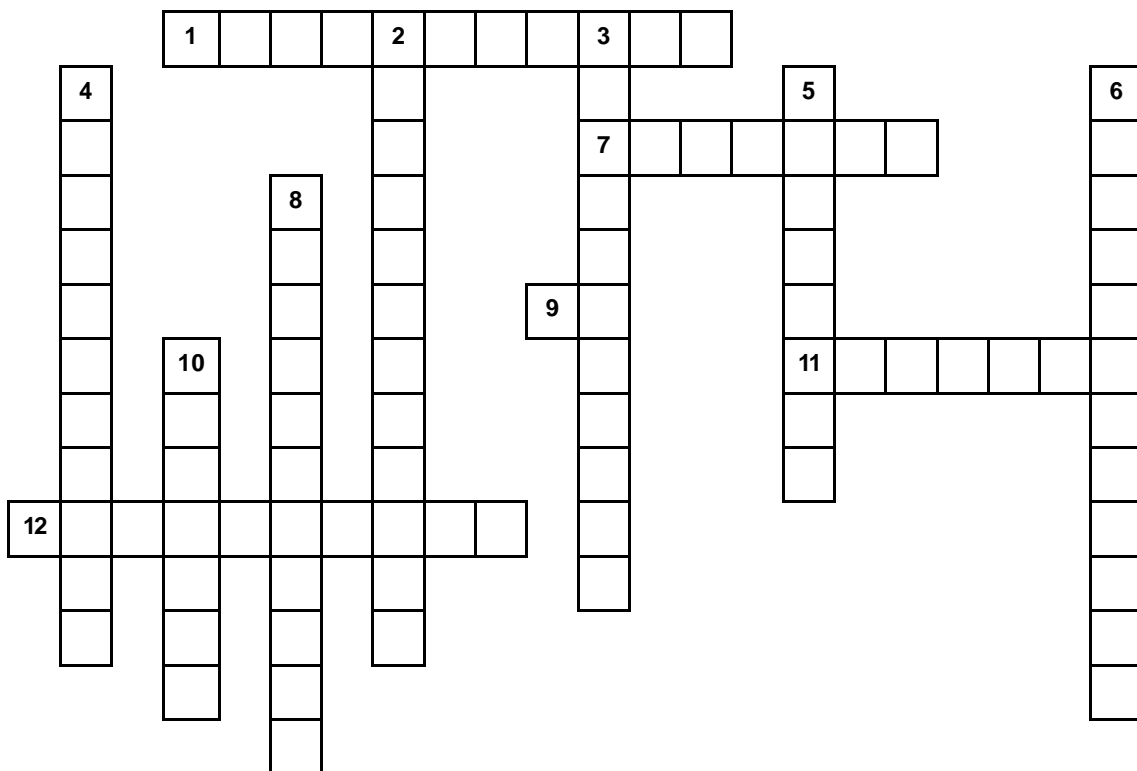


Рис. 8.10. Кроссворд

Задания для решения кроссворда

№ задания	Содержание задания
По горизонтали	
1	Метод измерения ПТ, который применяют на рабочих местах, участках, цехах с однородной продукцией одинакового качества
7	Неиспользованные возможности экономии затрат труда, которые возникают вследствие действия тех или иных факторов, – это ... роста производительности труда
9	Определяется количеством продукции, которую производит работник за единицу времени (аббревиатура)
11	Факторы роста ПТ, которые не контролируются предприятием
12	Факторы роста ПТ, которые контролируются предприятием
По вертикали	
2	Наличие этого вида резервов роста ПТ свидетельствует о возможности более рационального и оптимального использования производительных сил, характерных для данного региона
3	Этот вид трудоемкости характеризует затраты труда на изготовление единицы продукции, рассчитанные в соответствии с действующими на предприятии нормами
4	Самый распространенный метод измерения ПТ, который применяют практически на всех предприятиях во всех отраслях хозяйства
5	Метод измерения ПТ, который применяют на отдельных рабочих местах, в бригадах, участках, цехах с разнообразной и часто меняющейся продукцией
6	Количество времени, которое необходимо для изготовления единицы продукции
8	Вид трудоемкости продукции, который характеризует фактические затраты труда на изготовление единицы продукции
10	Вся совокупность движущих сил и причин, которые способствуют повышению производительности труда, – это ... роста производительности труда

Практические задания для самостоятельного решения***Практическое задание 8.1***

Известно, что объем выпуска продукции в базисном году составил 12,5 млн грн, а численность промышленно-производственного персонала в базисном году – 1 850 человек.

Определите численность промышленно-производственного персонала в плановом году, если в плановом году объем выпуска продукции

вырастет по сравнению с базисным на 25 %, а производительность труда увеличится в 1,5 раза.

Практическое задание 8.2

Определите уровень производительности труда в плановом году. Исходные данные представлены в табл. 8.3.

Таблица 8.3

Исходные данные для расчетов

Показатели	Значение показателя
1. Объем производства продукции в базовом году, тыс. штук	18 000
2. Численность работников, человек	2 100
3. Рост объема производства продукции в плановом году, %	12
4. Уменьшение численности персонала в плановом году, %	11,9

Практическое задание 8.3

В базисном году численность работников предприятия составляла 124 человека, а производительность труда в базисном году составляла 16 100 штук на одного человека. В плановом году предполагается рост производительности труда за счет технологических мероприятий на 1 100 штук на одного человека, а численность работников увеличится на 2,5 %.

Определить объем производства продукции в базисном и плановом годах.

Практическое задание 8.4

Объем производственной программы предприятия в базисном году составлял 368 млн грн и возрастет в плановом году на 15 %. Производительность труда на одного работающего в базисном году составляла 2,3 млн грн. За счет улучшения организации производства численность промышленно-производственного персонала уменьшится в плановом году на 9 человек.

Определить численность работающих на предприятии в плановом году.

9. Политика доходов и оплата труда

- 9.1. Понятие "доходы населения", их виды и источники формирования.
- 9.2. Заработная плата, ее виды, функции и принципы организации.
- 9.3. Формы и системы оплаты труда.
- 9.4. Характеристики тарифной системы оплаты труда.
- 9.5. Системы сдельной оплаты труда.
- 9.6. Системы повременной оплаты труда.
- 9.7. Бестарифная система оплаты труда.
- 9.8. Регулирование оплаты труда.

Ключевые понятия и термины: доходы населения, номинальные доходы населения, реальные доходы населения, социальные трансферты, "социальный пакет", заработная плата, номинальная заработная плата, реальная заработная плата, повременная форма оплаты труда, сдельная форма оплаты труда, тарифная система оплаты труда, бестарифная система оплаты труда, минимальная заработная плата, индексация заработной платы.

9.1. Понятие "доходы населения", их виды и источники формирования

Одним из основных показателей развития любой страны, качества жизни ее населения является уровень его доходов и расходов. Увеличение доходов населения является конечной целью осуществления социальной политики государства. В настоящее время правительство Украины предпринимает определенные шаги по повышению уровня доходов населения. Государственные программы предусматривают сокращение размеров задолженности по заработной плате, реформирование пенсионной системы, увеличение расходов на образование и здравоохранение.

Сущность понятия "доходы населения" представлена на рис. 9.1.

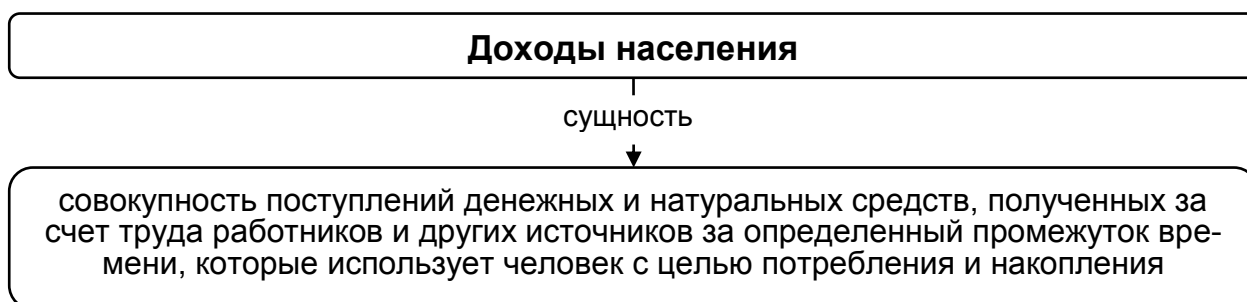


Рис. 9.1. Сущность понятия "доходы населения"

В теории и практике по вещественной форме различают денежные и неденежные (натуральные) доходы населения. Кроме того, по характеру поступления выделяют экономические и социальные доходы населения. Характеристика основных видов доходов населения показана на рис. 9.2.

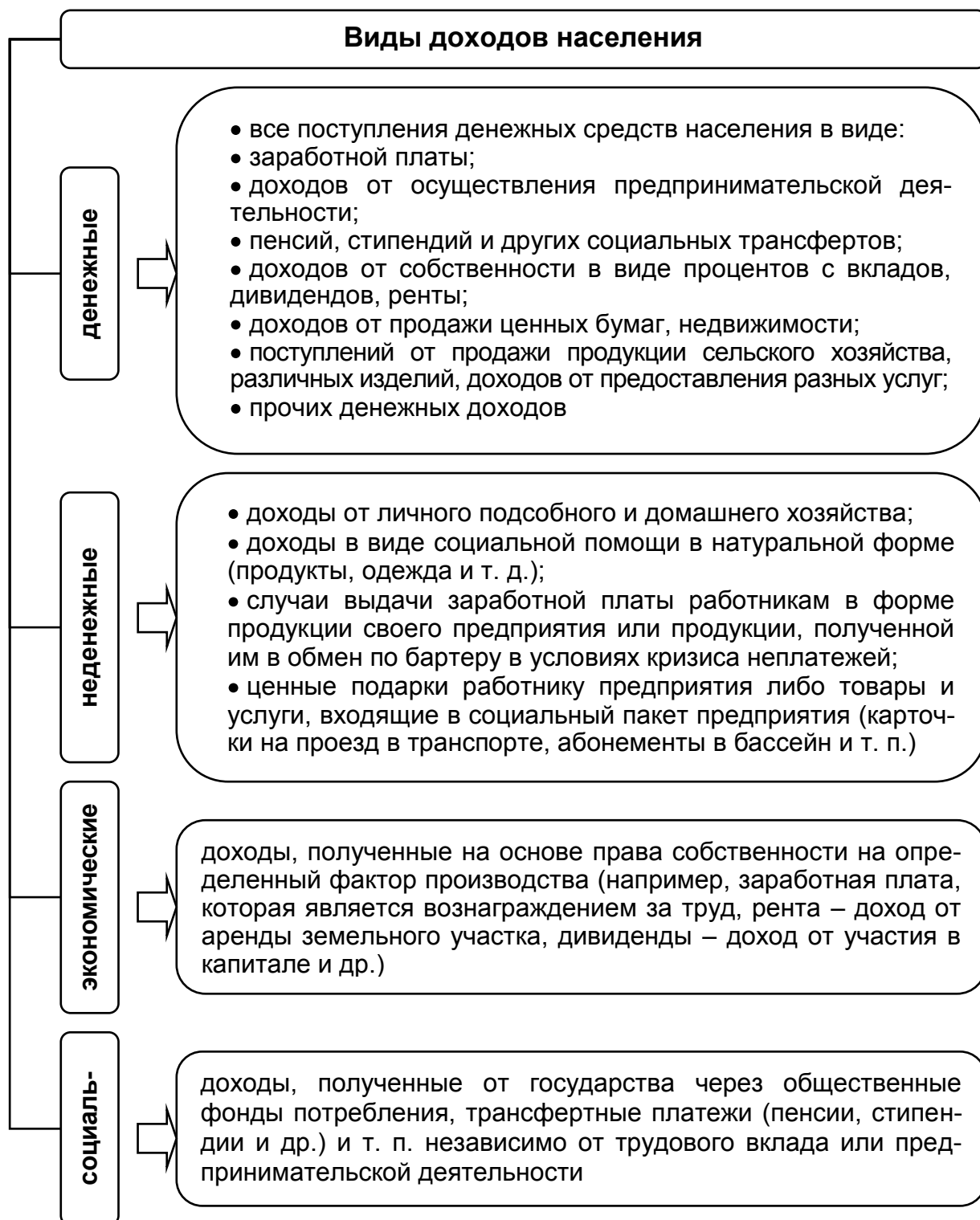


Рис. 9.2. Виды и характеристика доходов населения

Необходимо также выделить понятие "**социальные трансферты**" (**трансфертные платежи**) – это обязательные выплаты населению (пенсии, пособия, стипендии, компенсации, другие социальные платежи) из государственного бюджета, которые установлены законодательством.

Выделяют номинальные и реальные доходы населения.

Номинальные доходы населения (НД) – это доходы, которые получены в денежном выражении в течение определенного периода.

Реальные доходы населения (РД) – это номинальные денежные доходы за определенный период, которые скорректированы на индекс потребительских цен (изменение цен на товары, тарифы на услуги и др.).

Взаимосвязь номинальных и реальных доходов может быть выражена следующей формулой:

$$РД = \frac{НД}{I_{пц}}, \quad (9.1)$$

где $I_{пц}$ – индекс потребительских цен.

Основные принципы формирования доходов населения показаны в табл. 9.1.

Таблица 9.1

Принципы формирования доходов населения

Принципы	Характеристика принципов
распределения по труду	закljučается в распределении доходов в зависимости от результатов труда (например, участникам бригады оплата за труд может начисляться в зависимости от значения коэффициента трудового участия, который позволяет распределить полученный доход на бригаду между ее участниками)
распределения по собственности	закljučается в том, что владение любым видом собственности предполагает получение дохода (например, рента, дивиденды и др.)
распределения по социально гарантированным нормам	закljučается в предоставлении определенного уровня социальной защиты всем членам общества и, в первую очередь, социально уязвимым слоям населения (например, людям с ограниченными физическими возможностями и др.)

На величину доходов влияют различные факторы: социально-демографические (например, талант, способности и др.), социально-профессиональные (например, профессия, специальность, образование,

квалификация, стаж работы и др.), социально-экономические (например, вид занятий или деятельности, вид производства, условия труда и др.), социально-географические (природно-климатические особенности места проживания, плотность, характер расселения) и др.

Основные источники доходов населения отражены на рис. 9.3.

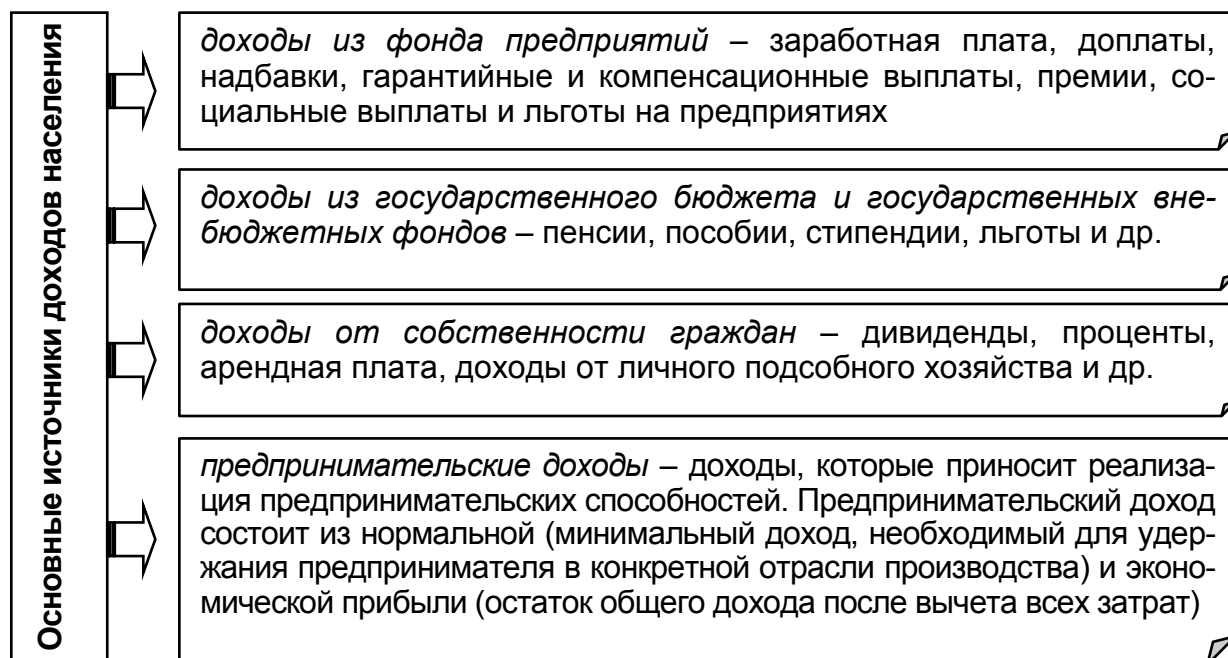


Рис. 9.3. Основные источники доходов населения

В Государственном комитете статистики Украины, как и в областных управлениях статистики, выделяют такие основные составляющие доходов населения (рис. 9.4).

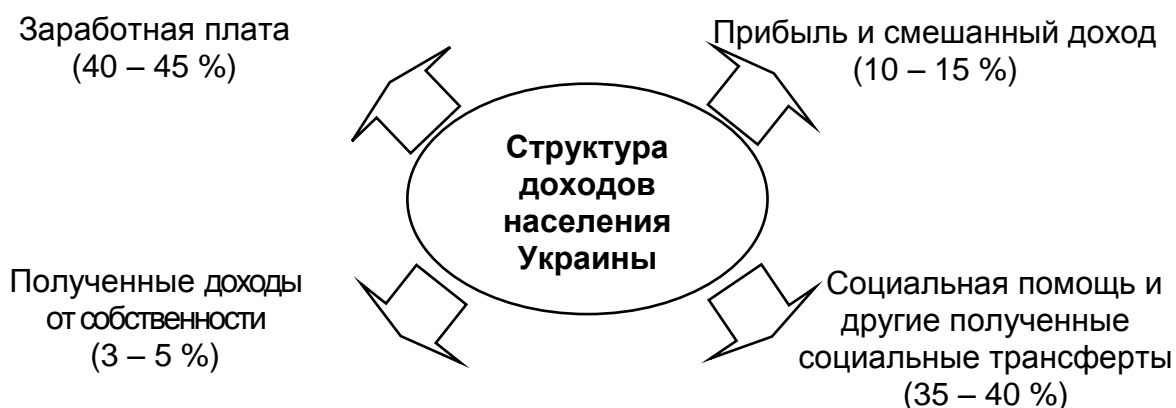


Рис. 9.4. Структура доходов населения Украины

К **смешанным доходам** относятся, например, доход от частной предпринимательской деятельности (без использования наемного труда), личного подсобного хозяйства, авторские гонорары и др.

Выделяют основные и дополнительные источники доходов.

Основным доходом называется доход, который получает человек с основного места работы. Он является основным источником материальных доходов населения.

Дополнительным доходом называется доход, который получает человек помимо основного источника средств (работа по совместительству, получение наследства, доходы по ценным бумагам и т. д.). Он является необходимым, если недостаточно основного дохода, а также для снижения риска стать неплатежеспособным при возможном сокращении основного дохода.

Структура общего дохода работающего населения показана на рис. 9.5.

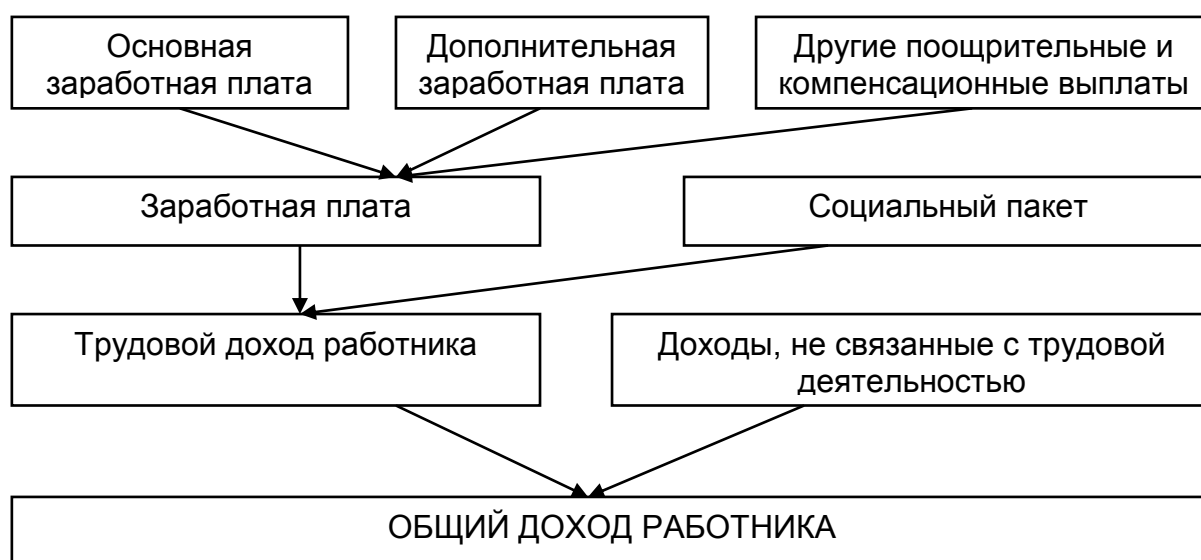


Рис. 9.5. Структура общего дохода работающего населения

Особенно актуальным в настоящее время на рынке труда стало внедрение в практику предприятий так называемого "**социального пакета**", который является дополнительным конкурентным преимуществом работодателей.

"Социальный пакет" – дополнительные социальные льготы и выплаты, которые могут выплачиваться на предприятии при наличии достаточного количества финансовых средств.

Как правило, "социальный пакет" включает:

- 1) дополнительное страхование работников и членов их семей (медицинское, пенсионное, страхование жизни, имущества и др.);
- 2) предоставление беспроцентного кредита и ссуд сотрудникам;

- 3) медицинские услуги;
- 4) оплата проезда в общественном транспорте, использование служебного автомобиля или компенсация стоимости бензина;
- 5) оплата учебы (дополнительное образование, профильные семинары и тренинги, изучение иностранных языков и др.);
- 6) бесплатное или компенсационное питание (например, предприятие возмещает 50 % стоимости питания работника в столовой);
- 7) предоставление льготных путевок;
- 8) возможность приобретения продукции предприятия со скидкой;
- 9) оплата расходов пользования мобильным телефоном и др.

Состав "социального пакета" предприятия является уникальным для каждого конкретного предприятия.

К **доходам работника, не связанным с его трудовой деятельностью**, относятся доходы от осуществления предпринимательской деятельности, социальные трансферты, доходы от собственности, доходы от продажи ценных бумаг, доходы, которые выплачиваются в виде выигрышей и призов и др.

Графическая структура направлений использования совокупного дохода работника представлена на рис. 9.6.

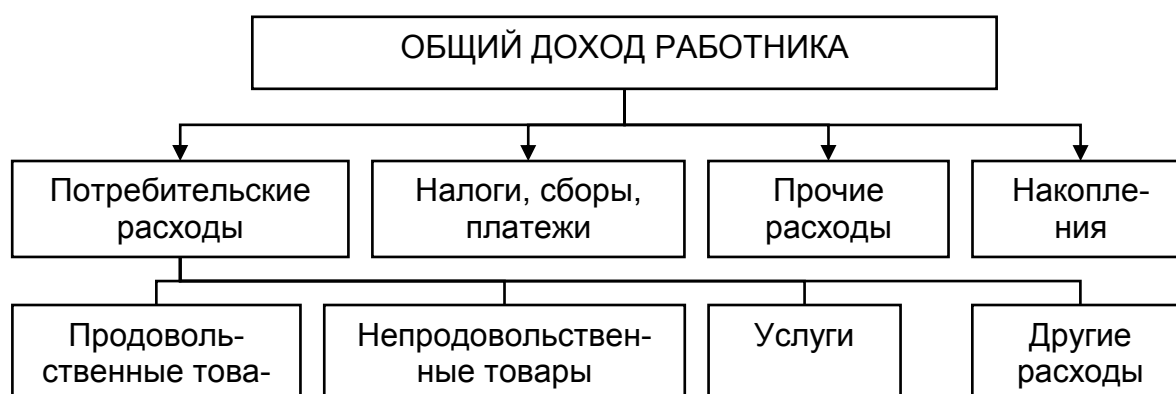


Рис. 9.6. Направления использования совокупных доходов работниками

Таким образом, политика доходов населения обусловлена, во-первых, социально-экономическим и политическим развитием страны, во-вторых, степенью и характером вмешательства государства в вопросы регулирования заработной платы, в-третьих, социальной напряженностью в обществе. Для снижения социальной напряженности в

обществе со стороны государства необходимо провести реформирование в сфере доходов населения.

9.2. Заработная плата, ее виды, функции и принципы организации

Заработная плата для человека является основным и главным источником его жизнедеятельности, а для предприятия (организации) – это суммы затрат, отрицательно влияющие на прибыль и рентабельность. В то же время материальное стимулирование работников в виде надбавок к заработной плате способствует повышению производительности труда, что ведет к росту объемов производства и продаж, следовательно, должно увеличивать прибыль и обеспечивать финансово-экономическую устойчивость при условии опережения темпов роста производительности относительно темпов роста заработной платы.

Законодательство об оплате труда основывается на Конституции Украины и состоит из Кодекса законов о труде (КЗоТ) Украины, Законов Украины "Об оплате труда", "О коллективных договорах и соглашениях", "О государственных социальных стандартах и социальных гарантиях" и других актов законодательства Украины [18; 35; 37; 39].

Различают понятия "заработная плата" и "оплата труда".

Оплата труда (ОТ) – это *система отношений*, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Согласно статье 1 Закона Украины "Об оплате труда" [39], сущность понятия "заработная плата" представлена на рис. 9.7.



Рис. 9.7. Сущность понятия "заработная плата" [39]

Под ЗП конкретного работника понимается цена его труда или стоимость рабочей силы, а в целом по предприятию – цена труда с учетом

его количества и качества, затрачиваемого всеми работниками трудового коллектива на изготовление и реализацию продукции.

Традиционно выделяют номинальную ЗП и реальную ЗП.

Номинальная ЗП – это ЗП в денежном выражении за определенный промежуток времени (час, день, неделю и т. д.), которая выплачивается работающим в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда. Различают *начисленную* (вся причитающаяся сумма) и *выплаченную* (за вычетом налогов, сборов) *номинальную ЗП*. Она не отражает уровень цен, поэтому ее увеличение не означает реального роста уровня жизни работающих.

Реальная ЗП – это совокупность товаров и услуг, которые работающий может приобрести на номинальную ЗП. Это так называемая "покупательная способность" номинальной ЗП. **Реальная ЗП рассчитывается** путем деления номинальной ЗП текущего периода (без учета налогов, сборов и других удержаний) на индекс потребительских цен.

Сущность ЗП реализуется в ее функциях. Основные функции ЗП показаны в табл. 9.2.

Таблица 9.2

Основные функции ЗП

Функции ЗП	Характеристика функций ЗП
воспроизводственная	заключается в обеспечении работников, а также членов их семьи необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений
социальная	отражает меру живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства
стимулирующая	заключается в установлении зависимости ЗП работников от их трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятий
ресурсно-распределительная	заключается в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам
формирования платежеспособного спроса населения	заключается в установлении с помощью ЗП необходимых пропорций между товарным предложением и спросом

Как и любая система, система организации ЗП базируется на определенных принципах (рис. 9.8) [13].

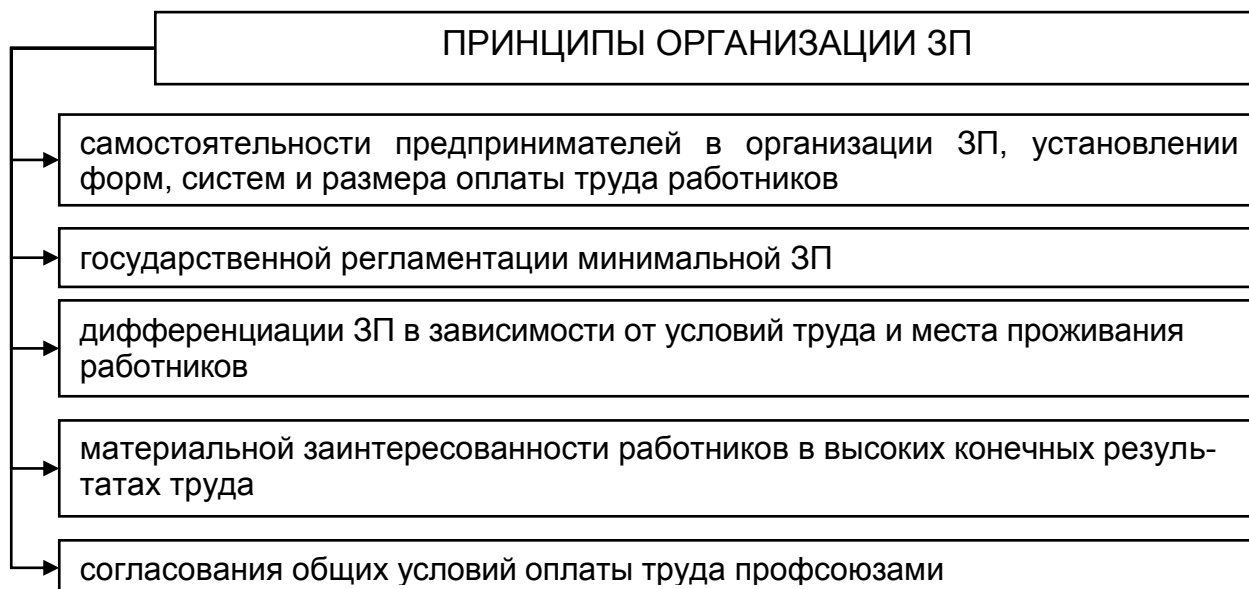


Рис. 9.8. Принципы организации ЗП

Закон Украины "Об оплате труда" регламентирует составные части ЗП: основную ЗП, дополнительную ЗП, другие поощрительные и компенсационные выплаты. Характеристика составных частей ЗП отражена на рис. 9.9.

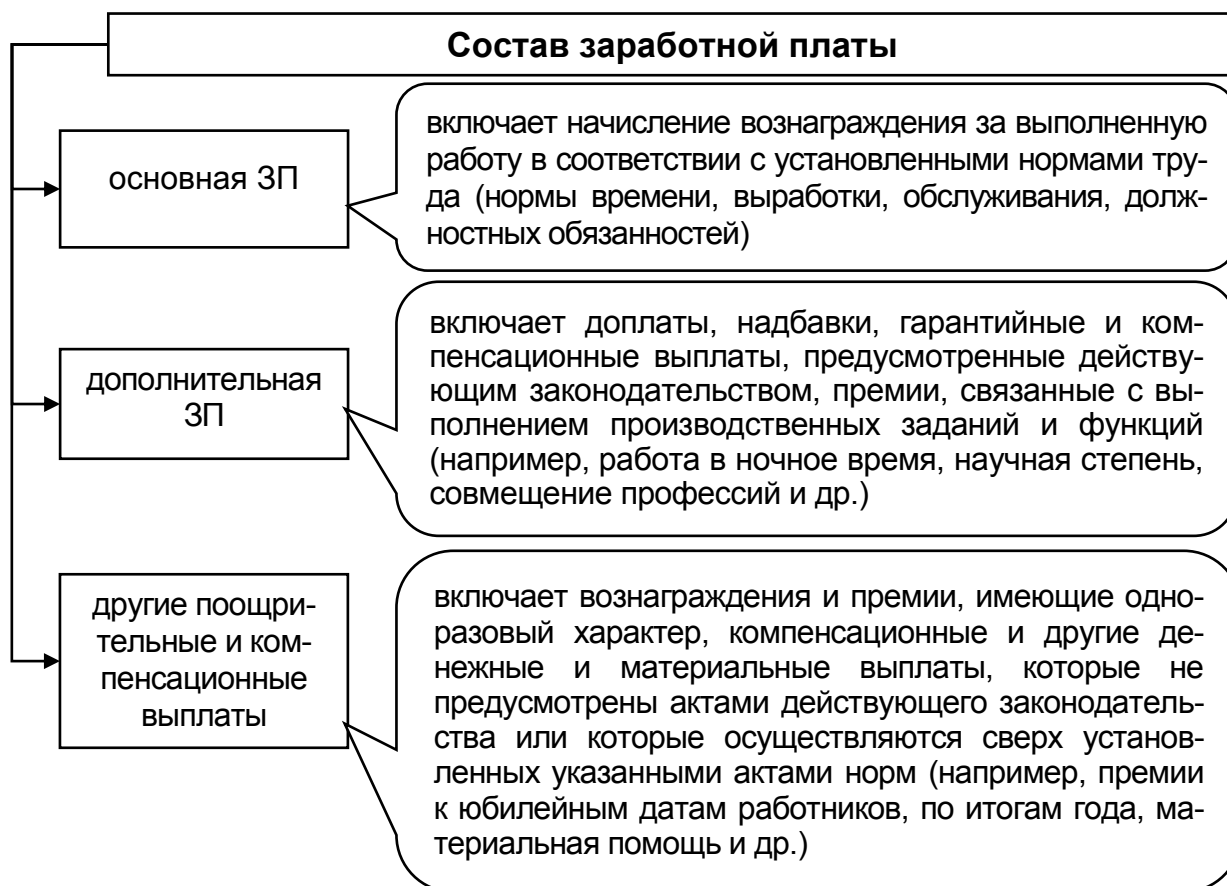


Рис. 9.9. Характеристика составных частей ЗП

Каждый из элементов ЗП, указанных на рис. 9.9, имеет четко установленное предназначение, однако они взаимодействуют между собой, в результате чего обеспечивается система материальной заинтересованности работников в достижении конкретных производственных показателей предприятия.

9.3. Формы и системы оплаты труда

Проблема оплаты труда – одна из ключевых в отечественной промышленности. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Сущность понятия "система оплаты труда" показана на рис. 9.10.

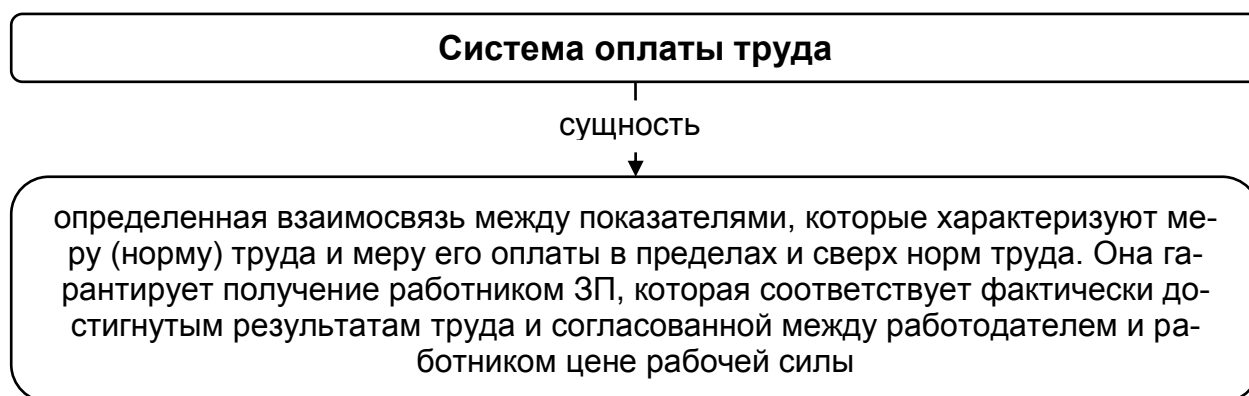


Рис. 9.10. Сущность понятия "система оплаты труда"

Большую роль в организации ОТ играют **формы и системы ОТ**. Наиболее эффективна та форма ОТ, которая способствует росту ПТ, улучшению качества продукции, снижению ее себестоимости и получению дополнительной прибыли, обеспечению сочетания интересов работников с интересами коллектива предприятия.

В практике используются две **основные формы ОТ**:

- 1) **повременная** (иногда в литературе она называется почасовая);
- 2) **сдельная**.

Кроме повременной и сдельной ОТ, в практике предприятия применяются другие формы, например бестарифная оплата труда.

В рамках каждой формы ОТ выделяют **системы ОТ**.

Выбор той или иной **системы ОТ** зависит от специфики деятельности предприятия и должен быть оптимальным, направленным на взаимосвязь результатов труда с вознаграждением за него. Он

зависит от ряда факторов, наиболее существенными среди которых являются:

1) специфика предприятия и производства, особенности технологического процесса и организации труда, требования к персоналу и к качеству товара;

2) стратегические и тактические задачи предприятия;

3) кадровая политика и основные требования руководства и др.

Формы и системы ОТ на предприятии представлены на рис. 9.11.

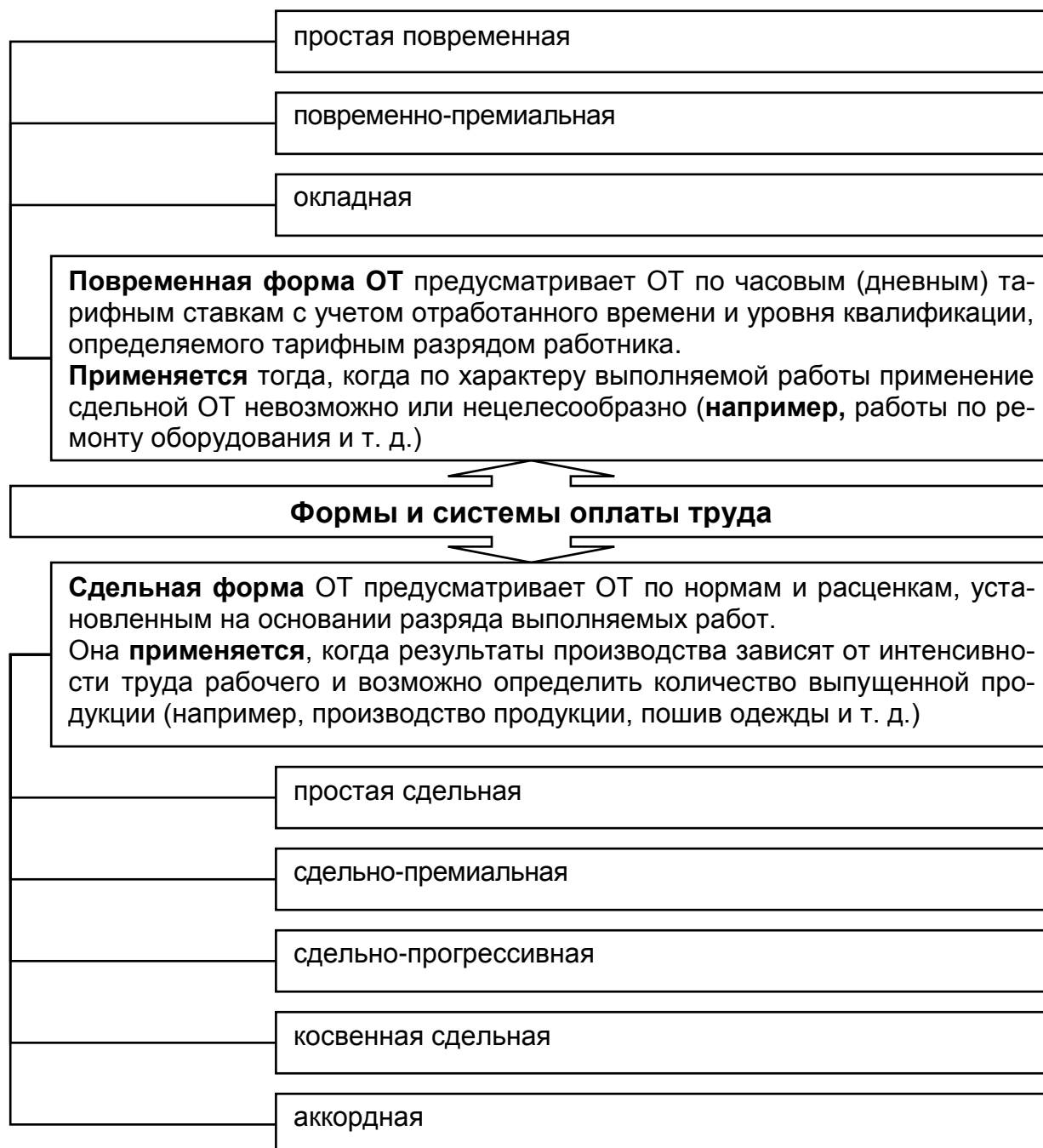


Рис. 9.11. Формы и системы ОТ на предприятии

Формы и системы ОТ устанавливаются предприятием самостоятельно и фиксируются в "Положении об оплате труда" и коллективном договоре. Только выплаты, включенные в эти документы, относятся на себестоимость продукции, и, наоборот, выплаты, не указанные в них, не могут включаться в себестоимость продукции.

9.4. Характеристики тарифной системы оплаты труда

Согласно статье 96 КЗоТ Украины и статье 6 Закона Украины "Об оплате труда", основой организации ОТ является **тарифная система ОТ**, которая используется для распределения работ в зависимости от их сложности, а работников – в зависимости от их квалификации и по разрядам тарифной сетки [18; 39].

Порядок и условия применения тарифной системы ОТ на предприятиях регулируются также генеральным, отраслевым, региональным соглашениями и коллективным договором предприятия.

Сущность понятия "тарифная система ОТ" представлена на рис. 9.12.



Рис. 9.12. Сущность понятия "тарифная система оплаты труда"

Тарифная система ОТ включает в себя: тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационные характеристики (рис. 9.13). Рассмотрим подробнее некоторые из элементов тарифной системы ОТ.

На предприятии рассчитываются почасовые, дневные **тарифные ставки**, а также тарифные ставки за месяц. На основе *почасовых тарифных ставок* осуществляются дополнительные выплаты работникам (за труд в ночное время, доплаты бригадирам за руководство бригадой, доплаты за сверхурочные работы и др.). Поэтому на каждом предприятии независимо от вида деятельности необходимо рассчитывать почасовые тарифные ставки. *Дневные тарифные ставки* применяют в случае, когда нормирование труда осуществляется на

основе норм выработки за смену. *Тарифные ставки за месяц* используют, как правило, на работах, которые непосредственно не влияют на количественные результаты производства.

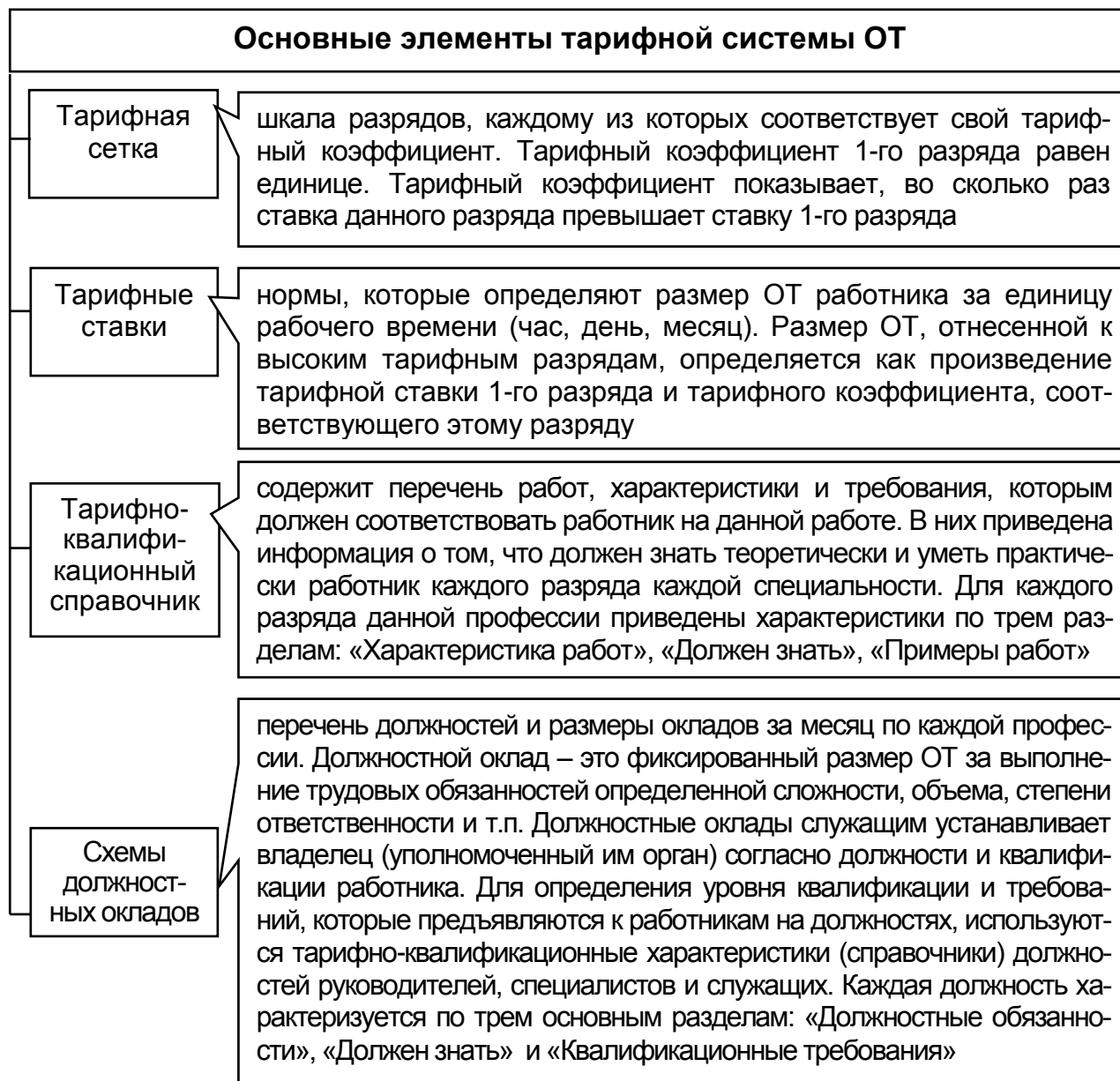


Рис. 9.13. Основные элементы тарифной системы ОТ

Тарифная сетка – основа регулирования профессионально-квалификационного распределения работников. Характерными признаками тарифной сетки являются количество разрядов, тарифные коэффициенты и диапазон соотношения крайних тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд – это показатель, отражающий уровень квалификации работника, который необходим для выполнения конкретного вида работ.

Тарифный коэффициент – это показатель, который отражает, во сколько раз тарифные ставки второго и выше разрядов больше тарифной ставки первого разряда. Тарифный коэффициент ставки первого разряда равен единице. Тарифные коэффициенты играют важную роль в дифференциации ОТ разной сложности и работников разной квалификации. С их помощью формируются ставки разных разрядов:

$$T_n = T_1 \times K_n, \quad (9.2)$$

где T_n – тарифная ставка n-го разряда;

T_1 – тарифная ставка первого разряда;

K_n – тарифный коэффициент n-го разряда.

Тарифный коэффициент устанавливает соотношение сложности (а соответственно, и оплаты труда, отнесенной к тому или иному разряду) со сложностью простого труда, который принимается за базу сравнения (эталон) [51].

При **тарификации труда** различают тарификацию работ и тарификацию работников. *Тарификация работ* – это совокупность методов учета и сравнения затрат труда разных видов работ без учета показателей его выполнения. *Тарификация работников* – это присвоение работнику квалификационного разряда согласно его квалификации. Квалификация работника определяется совокупностью специальных знаний, практических навыков и требований к выполнению работ.

Интересно знать. *Согласно КЗоТ Украины, квалификационные разряды повышаются работникам, которые успешно выполняют установленные нормы труда и добросовестно относятся к своим трудовым обязанностям. Право на повышение разряда имеют работники, которые успешно выполняют работы более высокого разряда не менее трех месяцев и сдали квалификационный экзамен. За грубое нарушение технологической дисциплины и прочие серьезные нарушения, которые вызвали снижение качества продукции, работнику может быть снижена квалификация на один разряд. Восстановление разряда осуществляется в общем порядке, но не ранее чем через три месяца после его снижения [18].*

Тарификация работ и присвоение работникам квалификационного разряда происходит на основе тарифно-квалификационных характеристик (справочников).

Тарифно-квалификационные справочники применяются для присвоения квалификационных разрядов работникам. Основным критерием для присвоения тому или иному работнику квалификационного разряда является наличие у него профессиональных навыков для выполнения работ, отнесенных к данному разряду. Тарифно-квалификационные справочники разрабатываются Министерством труда и социальной политики.

ОТ руководителей, специалистов, служащих осуществляется на основе **схемы должностных окладов**.

Процесс разработки тарифной системы ОТ на предприятии должен состоять из ряда последовательных этапов [51], характеристика которых представлена на рис. 9.14.

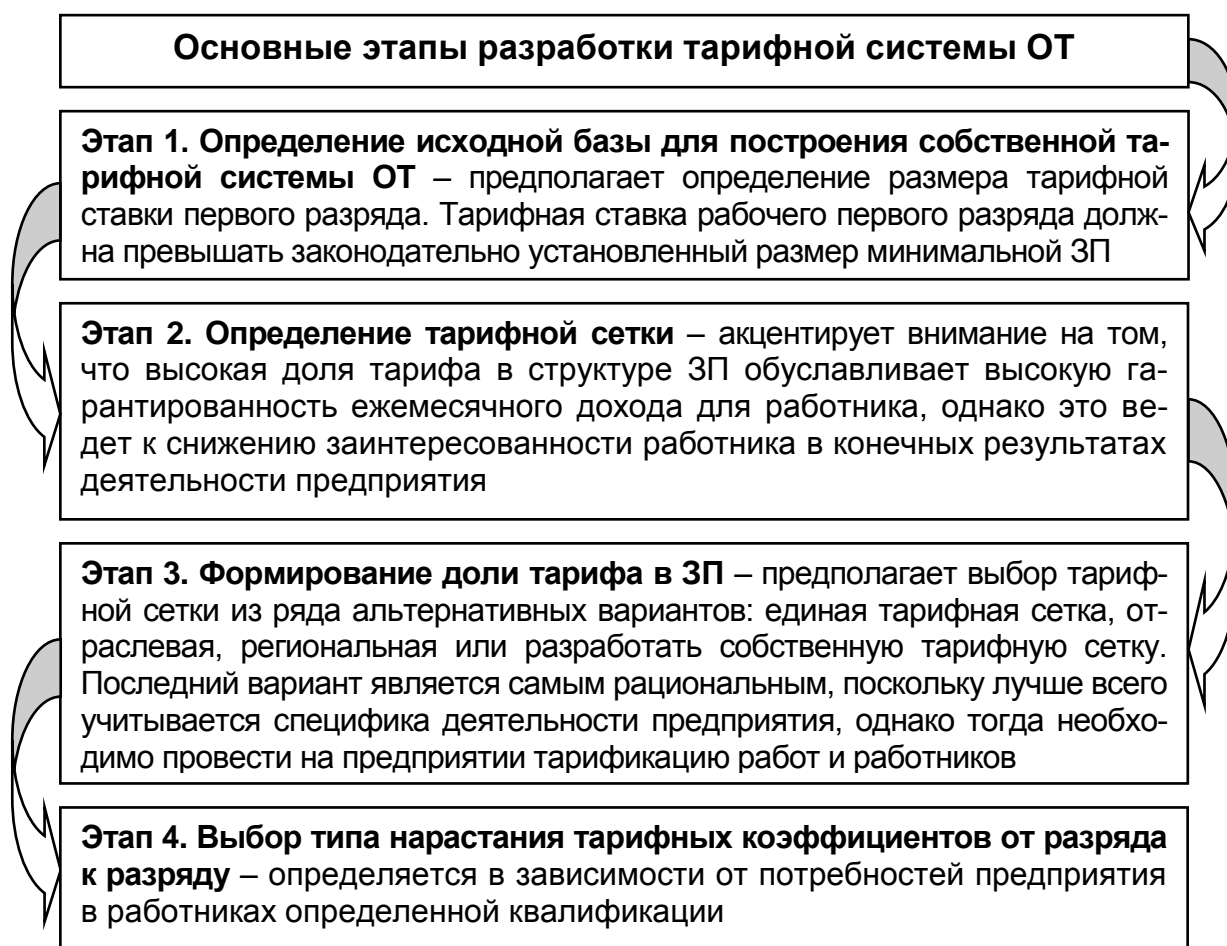


Рис. 9.14. **Основные этапы разработки тарифной системы ОТ**

Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о преимущественном применении единых тарифных ставок для работников, специалистов и служащих.

Каждая отрасль, как правило, разрабатывает свои тарифные сетки, которые, в свою очередь, модифицируются на уровне предприятий. В Италии, например, в разных отраслях число разрядов в тарифной сетке колеблется от шести (в обувной промышленности, строительстве) до одиннадцати (в химической и полиграфической отраслях, банковской сфере, связи). На уровне предприятия дополнительно вводятся промежуточные разряды, особенно в верхней части сетки. В американской автомобильной корпорации "Форд Моторс" используется 23-ступеневая тарифная сетка. На предприятиях угольной промышленности Франции все работники (за исключением директора) классифицируются по 22-разрядной шкале.

Существенные отличия имеют тарифные сетки, применяемые на предприятиях Японии. Сегодня японские предприятия в большинстве случаев применяют комплексную систему определения ЗП. При этом тарифная ставка определяется на основе учета возраста и стажа, а так называемая трудовая ставка – на основе квалификации (разряда или категории) и результативности труда [74].

9.5. Системы сдельной оплаты труда

При сдельной форме оплата труда производится по нормам и расценкам, установленным на основании разряда выполняемых работ.

Выделяют такие **системы сдельной ОТ**:

- 1) простая сдельная;
- 2) сдельно-премиальная;
- 3) сдельно-прогрессивная;
- 4) косвенная сдельная;
- 5) аккордная.

Характеристика основных систем сдельной ОТ представлена на рис. 9.15.

Существуют также модификации систем сдельной ОТ. Например, модификациями прямой сдельной ОТ являются различные типы **комиссионной ОТ**.

Комиссионная оплата включает выплаты ЗП в виде фиксированной доли доходов, которую получает исполнитель от объема работы (сбыта продукции, продажи товаров, объема услуг). Как правило, эта система ОТ применяется для коммерческих работников.

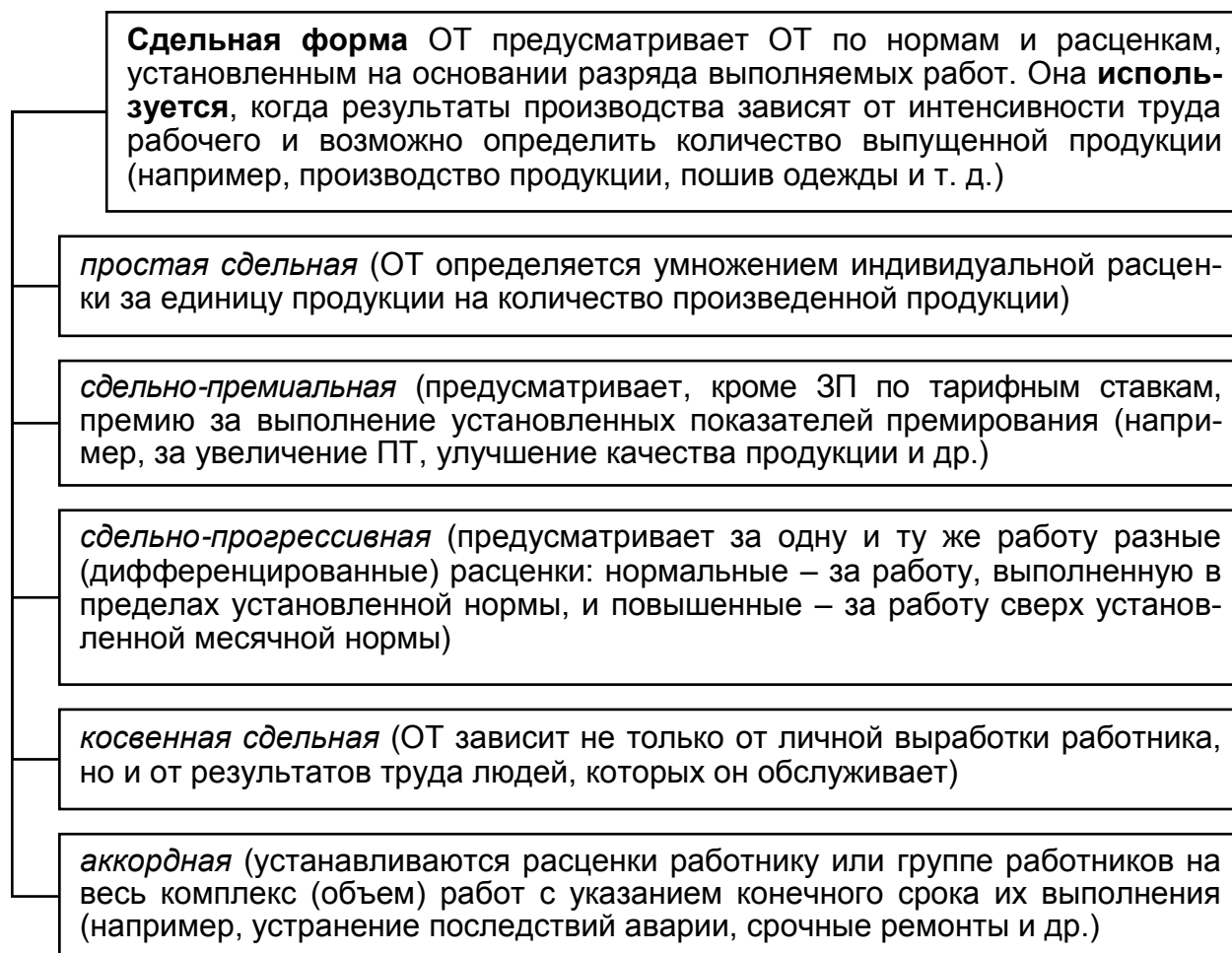


Рис. 9.15. Характеристика основных систем сдельной ОТ

■ **Пример из практики.** *Коммерческий посредник продает автомобили предприятия на условиях комиссионной оплаты в размере 10 % объема оборота.*

Определить заработную плату коммерческого посредника при продаже им автомобилей на сумму 30 тыс. грн в месяц.

Решение

Коммерческий посредник получит заработную плату в размере:

$$30 \times 0,1 = 3 \text{ (тыс. грн).}$$

Таким образом, комиссионная оплата труда коммерческого посредника составит 3 тыс. грн в месяц.

Формулы расчета ЗП работников в зависимости от системы сдельной ОТ представлены в табл. 9.3.

Формулы расчета ЗП работников в зависимости от системы сдельной ОТ

Системы сдельной ОТ	Порядок расчета
прямая сдельная	$Z_c = P_{cd} \times V,$ где Z_c – заработная плата работника по прямой сдельной системе оплаты труда; P_{cd} – сдельная расценка за единицу продукции; V – количество изготовленной продукции
сдельно-премиальная	$Z_{сп} = Z_c + П,$ где $Z_{сп}$ – заработная плата работника по сдельно-премиальной системе оплаты труда; $П$ – сумма премии
сдельно-прогрессивная	$Z_{спр} = P_c \times V_{пл} + P_{пр} \times V_{пп},$ где $Z_{спр}$ – заработная плата работника по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда; P_c – установленная сдельная расценка; $V_{пл}$ – плановый объем продукции; $P_{пр}$ – прогрессивно увеличивающаяся расценка; $V_{пп}$ – сверхплановый объем продукции
косвенная сдельная	$Z_{кс} = P_{кс} \times V_{обс},$ где $Z_{кс}$ – заработная плата работника по косвенной сдельной системе оплаты труда; $P_{кс}$ – косвенная сдельная расценка; $V_{обс}$ – количество продукции, выпущенной основными рабочими, которых обслуживает вспомогательный персонал
аккордная	ЗП устанавливается за заранее указанный объем работ

Основным преимуществом систем сдельной ОТ является то, что они позволяют учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации.

9.6. Системы повременной оплаты труда

Системы повременной ОТ применяются на тех предприятиях, где у работника нет возможности влиять на увеличение объема деятельности, отсутствуют количественные показатели объема работы или они определены процессом труда, качественный аспект результатов труда

доминирует над количественным. Сейчас около 80 % работников экономически развитых стран находятся на повременной ОТ с установленной нормой выработки.

В системах повременной ОТ мерой количества труда является отработанное время. Выделяют такие **системы повременной ОТ**:

- 1) простая повременная;
- 2) повременно-премиальная;
- 3) окладная.

Характеристика основных систем повременной ОТ представлена на рис. 9.16.

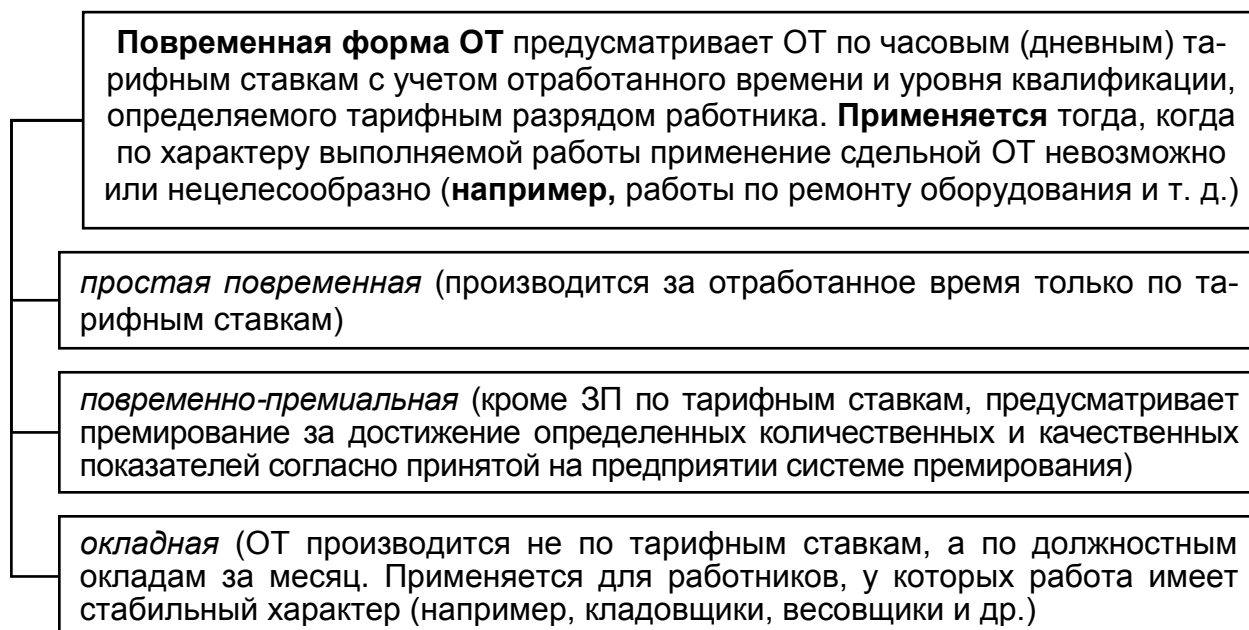


Рис. 9.16. Характеристика основных систем повременной ОТ

Формулы расчета ЗП работников в зависимости от системы повременной ОТ представлены в табл. 9.4.

Таблица 9.4

Формулы расчета ЗП работников в зависимости от системы повременной ОТ

Системы повременной ОТ	Порядок расчета
простая повременная	$З_{п} = t_{с} \times T_{отр},$ <p>где $З_{п}$ – заработная плата работника по простой повременной системе оплаты труда; $t_{с}$ – тарифная ставка; $T_{отр}$ – фактически отработанное время;</p>
повременно-премиальная	$З_{пп} = З_{п} + П,$ <p>где $З_{пп}$ – заработная плата работника по повременно-премиальной системе оплаты труда; $П$ – сумма премии</p>

Недостатком систем повременной ОТ является то, что должностной оклад (тарифная ставка) не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации. Такие различия, обусловленные разным уровнем ПТ, учитывают системы сдельной ОТ.

9.7. Бестарифная система оплаты труда

Актуальным направлением повышения мотивации труда работников предприятий (организаций, учреждений) является использование передовых систем ОТ, в частности **бестарифной системы ОТ**. Сущность понятия "бестарифная система ОТ" представлена на рис. 9.17.

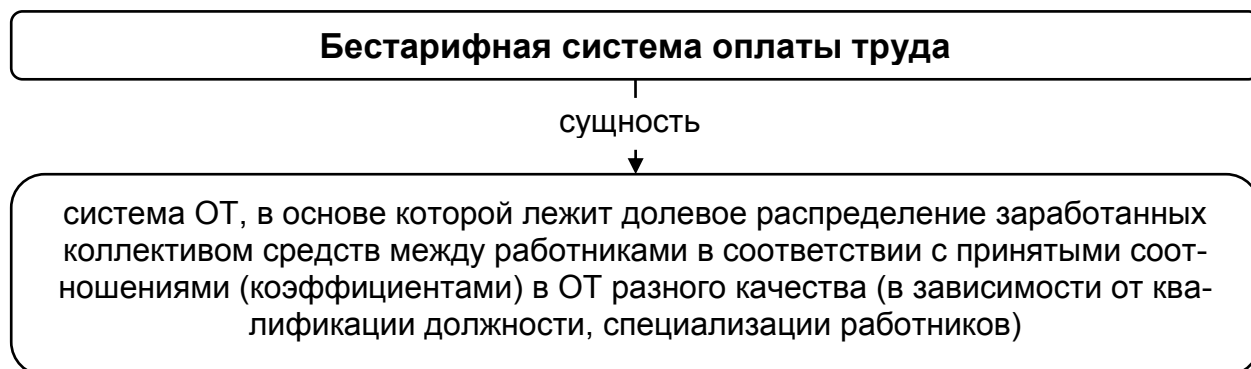


Рис. 9.17. Сущность понятия "бестарифная система ОТ"

В бестарифной системе ОТ не используются гарантированные тарифные ставки и должностные оклады [74].

Бестарифная система ОТ синтезирует в себе основные преимущества повременной и сдельной ОТ и обеспечивает гибкую увязку размеров ЗП с результатами деятельности предприятия и отдельных работников [60].

Причина появления бестарифной системы связана со стремлением преодолеть уравнильность в ОТ и преодолеть противоречия между интересами отдельного работника и коллектива (предприятия) в целом. На предприятиях квалификация рабочих (по официально присвоенному разряду) часто не соответствует сложности выполняемых работ, отсутствуют рабочие первого разряда, неопытным молодым рабочим присваивают сразу второй или третий разряд. Квалификационная оценка различных рабочих мест затруднена, поскольку на каждом рабочем месте выполняется не одна, а комплекс работ различной сложности.

Бестарифная система основывается на определении квалификационной группы работника по системе коэффициентов, которые чаще всего делятся на две группы (рис. 9.18).

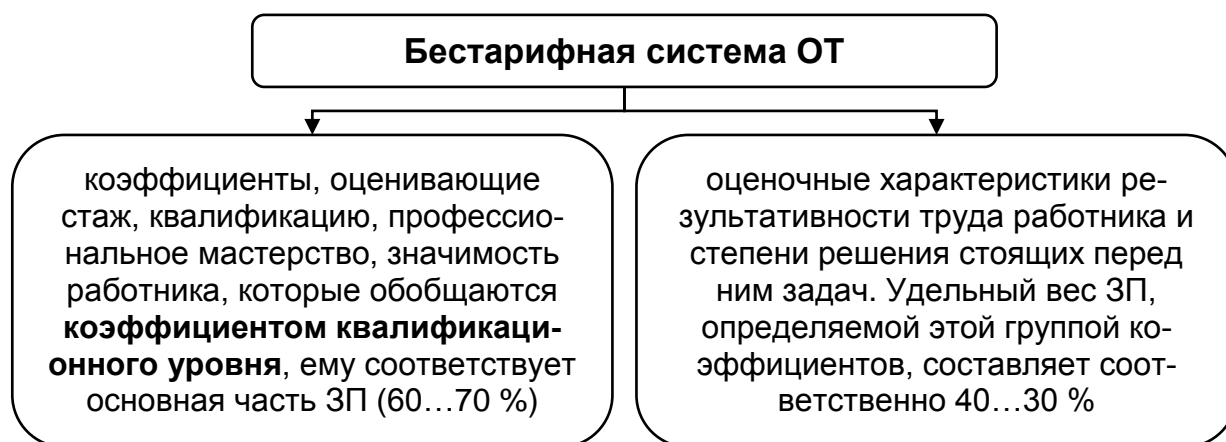


Рис. 9.18. Система коэффициентов в бестарифной системе ОТ

Для руководителей ведущих подразделений квалификационный уровень может быть равен от 3,25 до 4,5, для специалистов и рабочих различной квалификации – от 2,65 до 1,8, а для неквалифицированных рабочих – 1 [60].

При отнесении рабочего или специалиста к той или иной квалификационной группе принимается во внимание не только квалификационный уровень, рассчитанный на основе ЗП, но и соответствие работника профессиональным требованиям, а также конкретные должностные обязанности. С течением времени квалификационный уровень работника может меняться по решению совета трудового коллектива (квалификационной комиссии).

Важным условием применения бестарифной системы ОТ служит наличие трудового коллектива, члены которого хорошо знают друг друга и полностью доверяют своим руководителям. Только в этом случае процесс определения квалификационного уровня происходит достаточно четко.

Использование единой бестарифной системы для коллектива предприятия в целом может оказаться неэффективным, поскольку связь между личным вкладом и конечным результатом коллективного труда сглаживается многочисленными промежуточными звеньями. Неэффективно делить большой коллектив на значительное количество мелких групп, бригад, так как это усложняет планирование производства,

организацию труда, учет конечных результатов деятельности и начисление индивидуальной ЗП. Лучше всего формировать трудовые коллективы, оплачиваемые по бестарифной системе, на основе какого-то завершенного комплекса работ или хотя бы относительно большой автономной части. Исходя из этого, целесообразно формировать коллективы с бестарифной системой оплаты труда на базе предметно-замкнутых участков и цехов основного производства [60].

Таким образом, бестарифная система меняет пропорции распределения фонда оплаты труда: ЗП одних работников увеличивается, других – уменьшается. Достижение большей социальной справедливости в распределении ЗП обеспечивается при условии, что наравне с квалификационным уровнем учитываются отработанное время и коэффициент трудового участия. Благодаря применению бестарифной системы ОТ можно достичь значительного увеличения трудовой активности работников и, как следствие, существенного роста ПТ и эффективности работы предприятия.

9.8. Регулирование оплаты труда

Согласно Закону Украины "Об оплате труда" [39], предполагаются две сферы регулирования ОТ: на государственном и договорном уровнях.

К государственной сфере регулирования ОТ относятся:

- 1) установление минимальной ЗП, а также других государственных норм и гарантий;
- 2) установление условий и размеров ОТ руководителей предприятий, основанных на государственной, коммунальной собственности, работников предприятий (учреждений и организаций), которые финансируются или дотируются из бюджета;
- 3) координация фондов ОТ работников предприятий-монополистов;
- 4) установление налогов на доходы работников.

Следует отметить, что в механизме регулирования ОТ на государственном уровне основополагающим является ***установление минимальной ЗП***. В Украине размер минимальной ЗП устанавливается Верховной Радой Украины один раз в году, что отражается в Законе Украины "О Государственном бюджете Украины".

Сущность понятия "минимальная ЗП", согласно Закону Украины "Об оплате труда" [39], представлена на рис. 9.19.

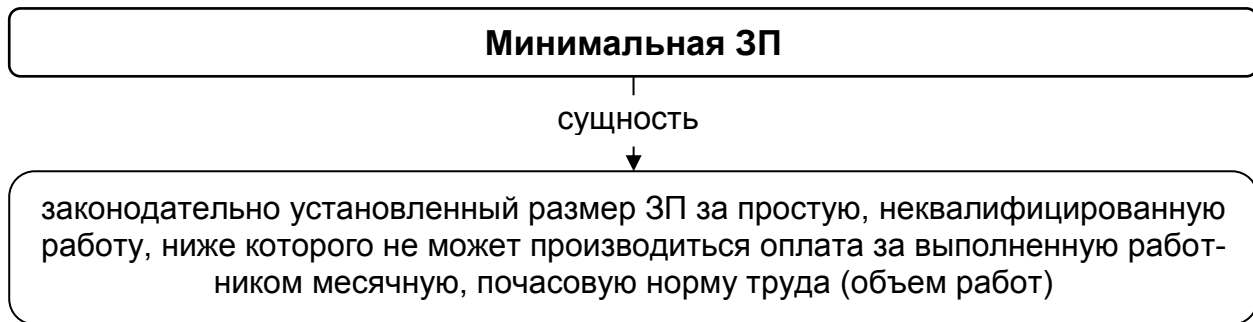


Рис. 9.19. Сущность понятия "минимальная ЗП"

Минимальная ЗП является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий всех форм собственности и хозяйствования.

Размер минимальной ЗП устанавливается не ниже, чем стоимостная величина границы малообеспеченности в расчете на 1 трудоспособного человека.

Ее размер определяется с учетом: стоимостной величины минимального потребительского бюджета с постепенным сближением уровней этих показателей в меру стабилизации и развития экономики страны; общего уровня средней ЗП; производительности труда; уровня занятости и других экономических условий.

В состав минимальной ЗП не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты.

- !
Интересно знать. Согласно со статьей 13 принятого 23 декабря 2011 года Закона Украины "О Государственном бюджете Украины на 2012 год", рост минимальной ЗП в 2012 году предусмотрен такими темпами [33]:
 - в месячном размере:** с 1 января – 1073 грн; с 1 апреля – 1094 грн; с 1 июля – 1102 грн; с 1 октября – 1118 грн; с 1 декабря – 1134 грн;
 - в почасовом размере:** с 1 января – 6,43 грн; с 1 апреля – 6,56 грн; с 1 июля – 6,61 грн; с 1 октября – 6,7 грн; с 1 декабря – 6,8 грн.

Рост потребительских цен и уровня жизни вынуждает государство периодически пересматривать минимальный размер ЗП. С этой целью используется такой рычаг регулирования ОТ, как **индексация ЗП**.

Сущность понятия "индексация ЗП" представлена на рис. 9.20.

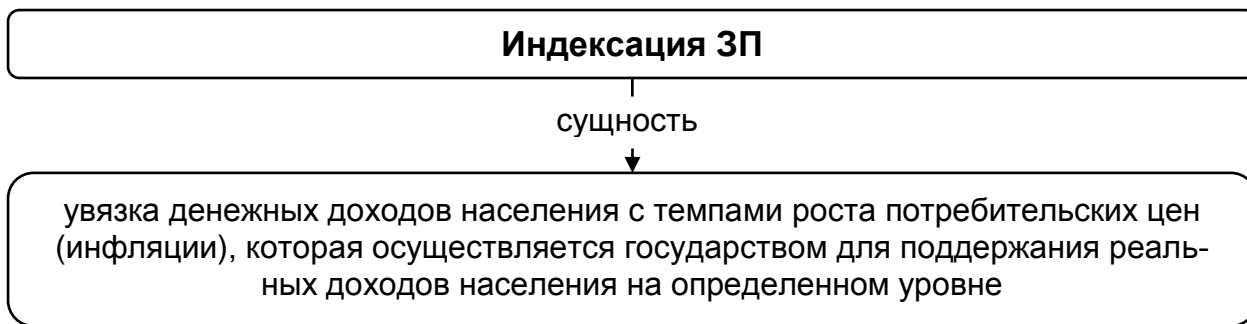


Рис. 9.20. **Сущность понятия "индексация ЗП"**

В мировой практике частота индексаций, в первую очередь, связана с установлением предельного уровня повышения цен. Как правило, в странах с развитой рыночной экономикой величина увеличения цен, с которой начинается индексация, устанавливается на уровне от 0,2 до 2,1 %. Производители товаров и услуг с развитой рыночной экономикой индексируют ЗП и денежные доходы населения не потому, что они заботятся о том, что снизятся реальные доходы работников, а для того, чтобы не пострадали их интересы и прибыли. Нарушение действующего баланса между ЗП или доходами населения и ценами приводит к снижению покупательной способности населения, сокращению объемов производства и сокращению прибыли. Таким образом, индексация – это не следствие инфляции, а средство, инструмент ее остановки, и чем раньше он начинает действовать, тем борьба с инфляцией будет более эффективной [74].

Договорное регулирование ОТ [39] осуществляется на основе системы социально-партнерских соглашений, которые заключаются на государственном (генеральное соглашение), отраслевом (отраслевое соглашение), региональном (региональное соглашение) и производственном (коллективный договор) уровнях согласно Закону Украины "О коллективных договорах и соглашениях" [37].

Предметом договорного регулирования отношений в области ОТ на государственном уровне выступают: основные принципы и нормы реализации социально-экономической политики и трудовых отношений; минимальные социальные гарантии ОТ и доходов населения на достаточном жизненном уровне; размер прожиточного минимума, минимальных стандартов; условия роста фондов ОТ и установление межотраслевых соотношений в ОТ.

Предметом договорного регулирования отношений в области ОТ на отраслевом уровне выступают отраслевые нормы ОТ: нормы труда и нормативы ОТ, минимальные гарантии ЗП на основе единой тарифной сетки, минимальные размеры доплат и надбавок с учетом специфики, условий труда отдельных профессиональных групп и категорий работников отрасли (подотрасли); условия роста фондов ОТ; межквалификационные (междолжностные) соотношения в оплате труда работников данной отрасли. В отраслевых и региональных соглашениях могут предусматриваться повышенные социальные гарантии для работников в сфере ОТ.

Особое место в системе договорного регулирования ОТ занимает нижнее звено этой системы – коллективный договор. **На производственном уровне в коллективном договоре** происходит конкретизация правовых норм более высокого уровня, установленных коллективными соглашениями и законодательством.

Таким образом, функционирование эффективного механизма регулирования ОТ даст возможность повысить уровень жизни населения страны, снизить социальную напряженность в обществе.

Выводы

1. Одним из основных показателей развития любой страны, качества жизни ее населения является уровень его доходов и расходов. Доходы населения – это совокупность поступлений денежных и натуральных средств, полученных за счет труда работников и других источников за определенный промежуток времени, которые использует человек с целью потребления и накопления. Доходы населения могут быть денежными, неденежными, экономическими и социальными.

2. Выделяют номинальные и реальные доходы населения. Для определения реальных доходов населения номинальные денежные доходы за определенный период корректируются на индекс потребительских цен (изменение цен на товары, тарифы на услуги и др.).

3. Основными составляющими доходов населения являются: заработная плата (40 – 45 %), прибыль и смешанный доход (10 – 15 %), полученные доходы от собственности (3 – 5 %), социальная помощь и другие полученные социальные трансферты (35 – 40 %).

4. Заработная плата для человека является основным и главным источником его жизнедеятельности. Материальное стимулирование работников в виде надбавок к заработной плате способствует повышению производительности труда. Под заработной платой конкретного работника понимается цена его труда или стоимость рабочей силы, а в целом по предприятию – цена труда с учетом его количества и качества, затрачиваемого всеми работниками трудового коллектива на изготовление и реализацию продукции. Традиционно выделяют номинальную ЗП и реальную ЗП. "Покупательной способностью" номинальной ЗП является реальная ЗП – совокупность товаров и услуг, которые работающий может приобрести на номинальную ЗП.

5. Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Закон Украины "Об оплате труда" регламентирует составные части ЗП: основную ЗП, дополнительную ЗП, другие поощрительные и компенсационные выплаты.

6. Система ОТ характеризует взаимосвязанные элементы ЗП: тарифную часть, доплаты, премии, надбавки. Нормы и системы ОТ должны обеспечивать учет в ЗП количественных и качественных результатов труда, создавать у работников материальную заинтересованность в улучшении результатов деятельности предприятия. Основным их предназначением является обеспечение заинтересованности правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты. Система ОТ должна быть простой и ясной, быть доступной для понимания работниками. Выбор той или иной системы ОТ зависит от специфики деятельности предприятия. В практике используются две основные формы ОТ: сдельная и повременная (почасовая). Кроме них, применяются и другие формы, например бестарифная оплата труда.

7. При сдельной форме оплата труда (простая сдельная; сдельно-премиальная; сдельно-прогрессивная; косвенная сдельная; аккордная) производится по нормам и расценкам, установленным на основании разряда выполняемых работ.

8. Повременная форма (простая повременная; повременно-премиальная; окладная) предусматривает оплату труда по часовым (дневным)

тарифным ставкам с учетом отработанного времени и уровня квалификации, определяемого тарифным разрядом работника.

9. В основе бестарифной системы ОТ лежит долевое распределение заработанных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми соотношениями (коэффициентами) в оплате труда разного качества (в зависимости от квалификации должности, специализации работников).

10. Регулирование оплаты труда осуществляется на государственном и договорном уровнях.

11. Минимальная ЗП является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий всех форм собственности и хозяйствования. В ее состав не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты. Увязка денежных доходов населения с темпами роста потребительских цен (инфляции) осуществляется государством для поддержания реальных доходов населения на определенном уровне с помощью индексации заработной платы.

12. Договорное регулирование ОТ осуществляется на основе системы социально-партнерских соглашений, которые заключаются на государственном (генеральное соглашение), отраслевом (отраслевое соглашение), региональном (региональное соглашение) и производственном (коллективный договор) уровнях согласно Закону Украины "О коллективных договорах и соглашениях".

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение понятия "доходы населения".
2. Назовите виды доходов населения.
3. Что представляют собой социальные трансферты (трансфертные платежи)?
4. Чем отличается номинальная заработная плата от реальной?
5. Перечислите и охарактеризуйте основные источники доходов населения.
6. Дайте определение понятия "заработная плата".
7. Охарактеризуйте основные функции заработной платы.
8. Дайте характеристику составным частям заработной платы.
9. Дайте определение понятия "система оплаты труда".
10. Какие элементы включает в себя тарифная система ОТ?

11. На основе чего происходит тарификация работ и присвоение работникам квалификационного разряда?

12. При какой форме оплаты труда заработная плата начисляется по нормам и расценкам, установленным на основании разряда выполняемых работ?

13. Дайте характеристику основным системам повременной ОТ.

14. В чем состоит сущность бестарифной системы оплаты труда?

15. С помощью чего производится увязка денежных доходов населения с темпами роста потребительских цен (инфляции)?

Тесты для самодиагностики

1. Доходы населения – это:

а) обязательные выплаты населению (пенсии, пособия, стипендии, компенсации, другие социальные платежи);

б) совокупность поступлений денежных и натуральных средств, полученных за счет труда работников и других источников за определенный промежуток времени, которые использует человек с целью потребления и накопления;

в) доходы от осуществления предпринимательской деятельности, социальные трансферты, доходы от собственности, доходы от продажи ценных бумаг, доходы, которые выплачиваются в виде выигрышей и призов и др.

2. Под ЗП конкретного работника понимается цена его труда или стоимость рабочей силы:

а) да;

б) нет.

3. ЗП в денежном выражении за определенный промежуток времени (час, день, неделю и т. д.), которая выплачивается работающим в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда, – это:

а) реальная ЗП;

б) номинальная ЗП;

в) минимальная ЗП.

4. Тарифная система ОТ включает в себя:

а) тарифные сетки;

б) тарифные ставки, схемы должностных окладов;

в) тарифно-квалификационные характеристики;

г) тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационные характеристики.

5. Тарифный коэффициент – это показатель, который отражает:
а) уровень квалификации работника, необходимый для выполнения конкретного вида работ;
б) во сколько раз тарифные ставки второго и выше разрядов больше тарифной ставки первого разряда.

6. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих осуществляется на основе:

- а) схемы должностных окладов;
- б) тарифно-квалификационных справочников.

7. Система оплаты труда, в которой не используются гарантированные тарифные ставки и должностные оклады, – это:

- а) повременная система;
- б) бестарифная система;
- в) сдельная система.

Творческое задание

На схеме (рис. 9.21) впишите в пустые блоки основные этапы разработки тарифной системы ОТ, а также дайте им краткую характеристику. Заполнение схемы нужно проводить, используя материал темы 9 данного учебного пособия.

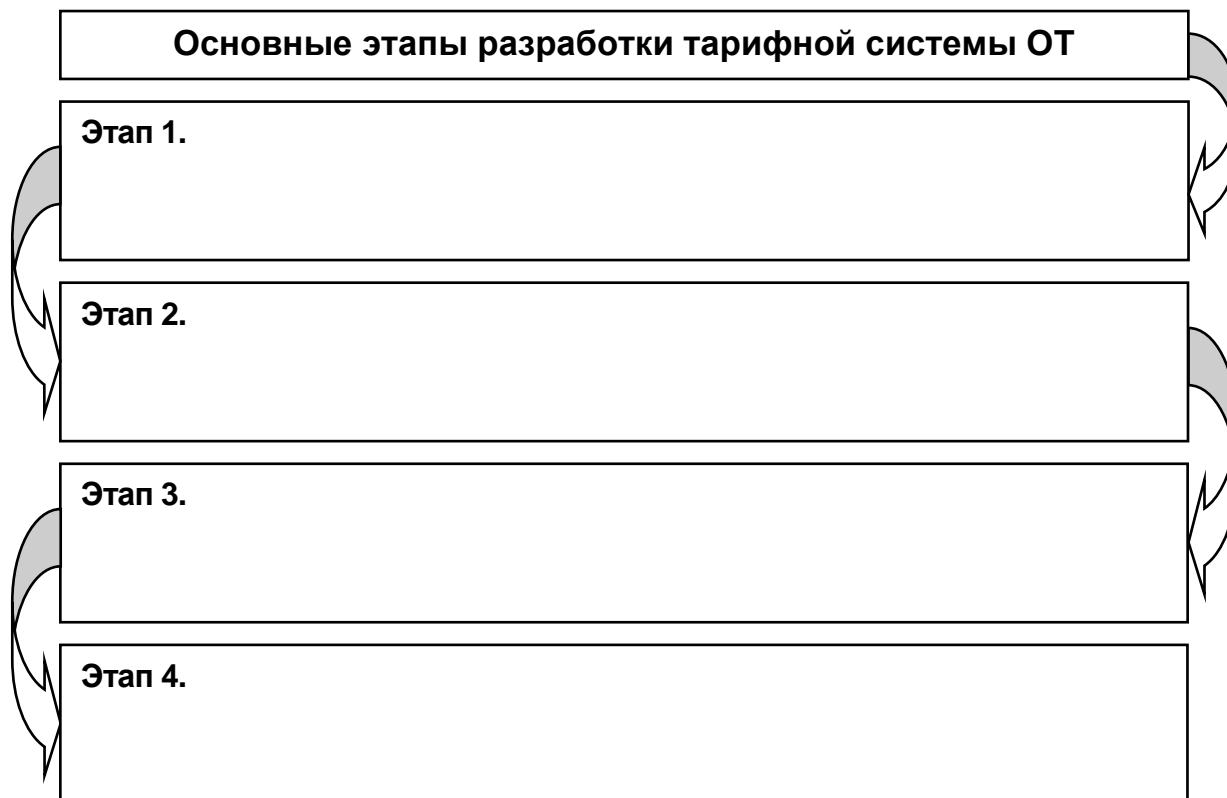


Рис. 9.21. Основные этапы разработки тарифной системы ОТ

Пример расчета практических заданий

Практическое задание 9.1

Условие

Определить заработную плату работнику предприятия, работающему на повременно-премиальной системе оплаты труда.

Известно, что должностной оклад работника составляет 2 500 грн. В течение месяца работник отработал 20 дней из 24 рабочих дней. По коллективному договору премия работника составляет 30 %.

Решение

1. Определяем размер должностного оклада работника за отработанное им время:

$$З_{п} = t_{с} \times T_{отр} = \frac{2500}{24} \times 20 = 2\,083,33 \text{ (грн).}$$

2. Определяем размер премии работника (30 %):

$$П = 2\,083,33 \times 0,3 = 624,99 \text{ (грн).}$$

3. Рассчитываем заработную плату работника предприятия за месяц:

$$З_{пп} = З_{п} + П = 2\,083,33 + 624,99 = 2\,708,32 \text{ (грн).}$$

Вывод: заработная плата работника предприятия, работающего на повременно-премиальной системе оплаты труда, составит 2 708,32 грн за месяц.

Практическое задание 9.2

Условие

Определить заработную плату швеи предприятия, труд которой оплачивается по сдельно-премиальной системе.

На предприятии для швеи применяется сдельная расценка – 15 грн за изготовленное изделие. Фактически швеей за месяц произведено 200 штук изделий, что означает выполнение плана на 104 %. За это швее выплачивается премия в размере 20 %.

Решение

1. Определяем сдельный заработок швеи за месяц, используя формулу из табл. 9.3:

$$З_{с} = P_{с} \times V = 15 \times 200 = 3000 \text{ (грн).}$$

2. Определяем величину премии швеи (20 %), которая составит:

$$П = 3\,000 \times 0,2 = 600 \text{ (грн)}.$$

3. Рассчитываем заработную плату швеи с учетом сдельного заработка и начисленной премии:

$$З_{сп} = З_c + П = 3\,000 + 600 = 3\,600 \text{ (грн)}.$$

Вывод: заработная плата швеи предприятия, труд которой оплачивается по сдельно-премиальной системе, составит 3 600 грн.

Практические задания для самостоятельного решения

Практическое задание 9.1

Определить заработную плату работника предприятия, труд которого оплачивается по сдельно-прогрессивной системе.

Известно, что норма выработки работника предприятия составляет 150 единиц продукции за одну смену. Сдельная расценка за единицу продукции работника составляет: 12 грн при выполнении нормы, а 15 грн – сверх установленной нормы. Объем произведенной продукции работника составляет 180 единиц продукции.

Практическое задание 9.2

Оклад экономиста за месяц на предприятии составляет 2 750 грн. В отчетном месяце он должен отработать 23 дня, однако ему был предоставлен отпуск по собственному желанию на 3 дня. Из фонда материального поощрения экономисту начислена премия в размере 25 % фактического заработка.

Рассчитать заработную плату экономиста за месяц с учетом премии.

Практическое задание 9.3

Определить заработную плату работника предприятия, труд которой оплачивается по сдельно-премиальной системе.

Для работника на предприятии применяется сдельная расценка – 17 грн за изготовленное изделие. Фактически работником за месяц произведено 250 штук изделий, что означает выполнение плана на 105 %. За это работнику выплачивается премия в размере 23 %.

10. Планирование труда

10.1. Задачи, содержание и показатели плана по труду.

10.2. Планирование численности и состава кадров.

10.3. Планирование роста производительности труда.

10.4. Планирование фонда оплаты труда.

Ключевые понятия и термины: планирование труда, план по труду, сменный состав работников, явочный состав работников, штатный состав работников, плановый уровень производительности труда, плановый фонд оплаты труда, плановая средняя заработная плата.

10.1. Задачи, содержание и показатели плана по труду

На предприятии в системе планирования особое место занимает планирование показателей по труду. Сущность понятия "планирование труда" представлена на рис. 10.1.

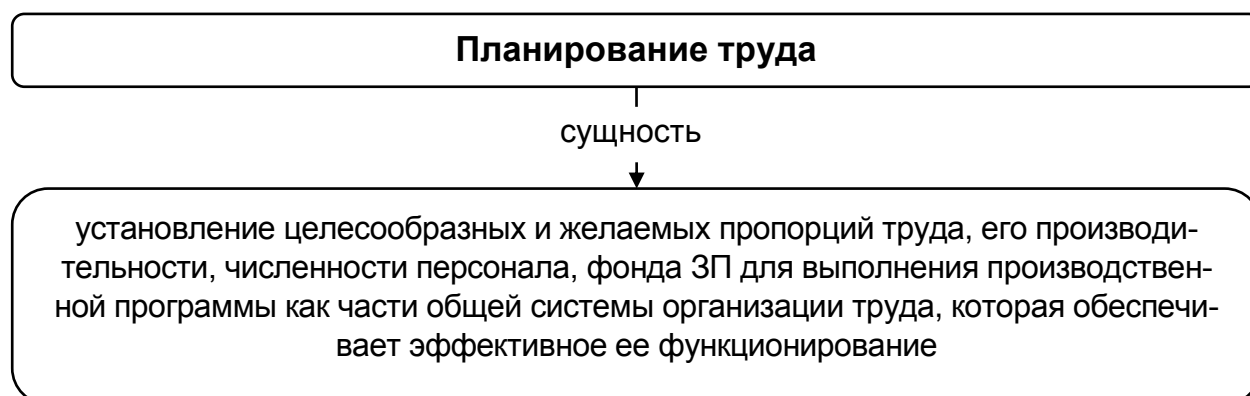


Рис. 10.1. Сущность понятия "планирование труда" [16]

Целью планирования труда и персонала является определение экономически обоснованной потребности предприятия в персонале, обеспечение эффективности его использования и мотивации в плановом периоде.

Планирование показателей по труду осуществляется в виде разработки **плана по труду** – важнейшего раздела плана экономического и социального развития предприятия.

Характеристика плана по труду и основные его задачи показаны на рис. 10.2.



Рис. 10.2. Характеристика плана по труду и основные его задачи

Базисом для разработки плана по труду являются [12]:

- 1) производственная программа;
- 2) план повышения эффективности производства;
- 3) нормы и нормативы затрат труда и ЗП.

На предприятии **план по труду разрабатывается на основе** детального анализа трудовых показателей за предыдущий период, большое значение при этом имеет анализ соотношения темпов роста ПТ и ЗП. План по труду должен увязываться с основными разделами плана технического и социального развития предприятия: планом производства и реализации продукции, планом инвестиций, планом по издержкам, планом по фондам, финансовым планом и т. д.

Структура плана по труду предполагает наличие двух основных разделов и приложений (рис. 10.3).

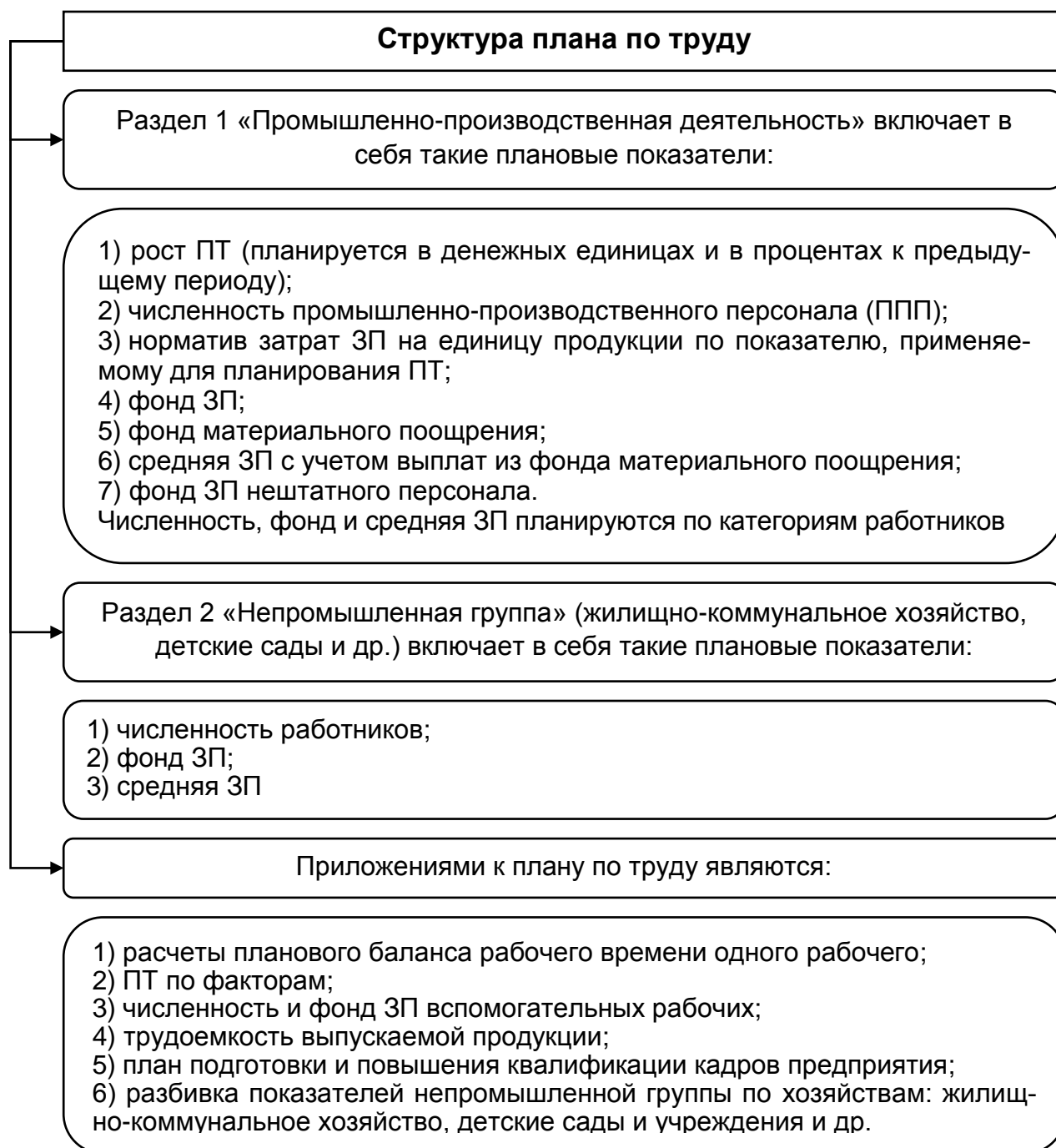


Рис. 10.3. Структура плана по труду

Процесс составления плана по труду, как правило, осуществляется в следующей последовательности: анализ показателей за предыдущий период, оценка ожидаемого выполнения плана и выявление имеющихся резервов; определение главных задач и разработка основных показателей плана; увязка и сбалансирование всех разделов и элементов плана.

10.2. Планирование численности и состава кадров

Предприятие самостоятельно определяет общую численность кадров, их профессиональный и квалификационный состав, формирует трудовой коллектив, который способен в условиях рынка достигать высоких конечных производственно-хозяйственных результатов. Поэтому очень важным направлением планирования на предприятии является **планирование численности и состава кадров**, которое предполагает определение плановой численности и явочного состава кадров по всем группам и категориям.

На предприятии в практике планирования и учета выделяют различные виды состава работников. Виды состава работников на предприятии показаны на рис. 10.4 [13].



Рис. 10.4. **Виды состава работников предприятия**

Сменный состав работников определяется по участкам, цехам на основании плана производства, норм выработки, норм обслуживания, норм штата, трудоемкости по категориям и профессиям работников.

Явочный состав работников определяется путем умножения сменного штата на количество смен по графику сменности (1, 2 или 3).

Штатный состав работников определяется как сумма явочного состава работников и численности работников, необходимых для подмены.

В практической деятельности предприятий применяются различные методы планирования численности работников: по нормам времени на единицу продукции, по нормам выработки за единицу времени, по нормам обслуживания и др.

Формулы расчета плановой численности работников по вышеуказанным методам представлены на рис. 10.5 [13].

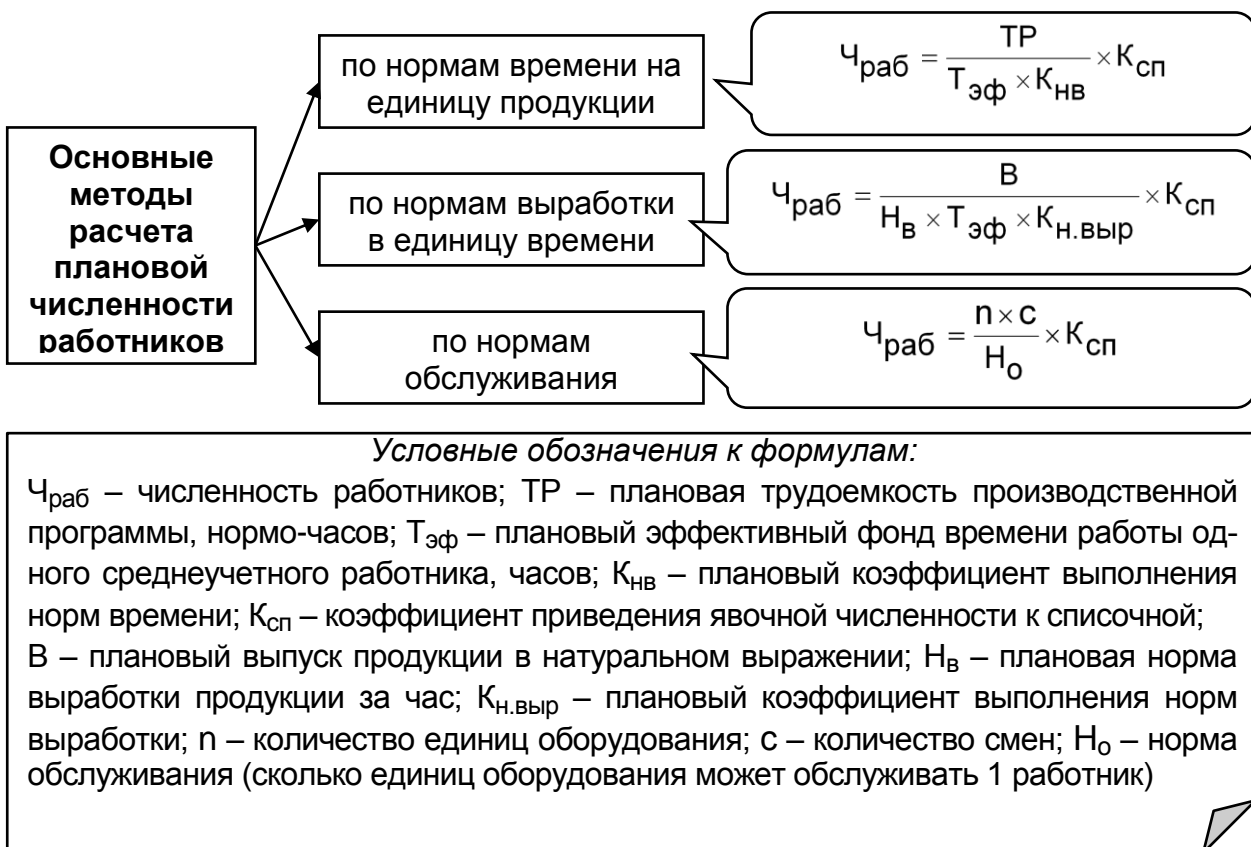


Рис. 10.5. Методы расчета плановой численности работников

Для расчета **численного состава руководителей, специалистов и служащих** используются нормативы численности, которые разработаны по функциям управления. Расчет этих нормативов может выполняться по эмпирическим (основанным на опытных данных) формулам. Например, норматив численности работников, осуществляющих линейное руководство основным производством (H_n), рассчитывается по формуле:

$$H_n = 0,099 \times P_n^{0,677} \times \Phi^{0,210}, \quad (10.1)$$

где P_n – численность основных производственных рабочих, чел.;

Φ – стоимость основных производственных фондов (ОПФ), тыс. грн.

Обязательным направлением планирования численности персонала является **планирование потребности в персонале**.

Основным заданием планирования привлечения персонала является удовлетворение в перспективе потребности в кадрах.

На предприятии **план привлечения персонала** устанавливает требуемое количество, уровень образования, уровень квалификации и сроки привлечения, а также разрабатывает программу набора персонала. В процессе привлечения персонала используются два источника:

1) **внутренний источник** (например, дополнительная работа, перераспределение заданий между работниками, перемещение работников внутри предприятия и др.);

2) **внешний источник** (например, наем новых работников, привлечение временного персонала, в частности лизинг персонала, аутсорсинг и др.).

Обоснование выбора того или иного варианта подбора необходимых кадров должно проводиться по критериям, которые отражают социально-экономическую эффективность принимаемых решений. При этом важно учитывать: сохранение структуры кадров с одновременным притоком новых идей; величину издержек, связанных с привлечением рабочей силы, по отношению к результату; сохранение благоприятного социально-психологического климата в коллективе; осуществление личных надежд работников и др.

10.3. Планирование роста производительности труда

Планирование ПТ заключается в поиске резервов, использование которых позволит предприятию снизить уровень затрат на персонал по сравнению с конкурентами, а также обеспечить возможность выгодного позиционирования своей продукции (услуг) на рынке.

Расчет **темпов роста ПТ на планируемый период** осуществляется путем деления планового уровня ПТ на базисный (или ожидаемый) в процентах.

Определить возможный рост ПТ можно на основе экономической оценки влияния отдельных факторов на уровень выработки продукции. В качестве меры влияния указанных факторов на рост ПТ принимается **относительная экономия работников** (Θ_4):

$$\mathcal{E}_ч = \frac{T_{\text{сниж}}}{\Phi \times K_{\text{нв}}}, \quad (10.2)$$

где $T_{\text{сниж}}$ – снижение трудоемкости производственной программы, человеко-часов;

Φ – фонд рабочего времени на 1 среднеучетного работника, часов;

$K_{\text{нв}}$ – плановый коэффициент выполнения норм выработки.

В практической деятельности предприятий **при планировании ПТ применяются два метода:** метод прямого счета и метод планирования по факторам. Характеристика методов планирования ПТ показана на рис. 10.6.



Рис. 10.6. Характеристика методов планирования ПТ

В настоящее время, когда Украина перешла к рыночным отношениям, отечественные предприятия отдадут предпочтение методу

планирования ПТ по факторам, поскольку он позволяет выделить влияние внешних факторов, не зависящих от предприятия. Таким образом, **прогнозирование ПТ** на предстоящий период производится на основе расчета влияния факторов на его величину. Для определения воздействия того или иного фактора на рост ПТ рассчитывается экономия рабочей силы по отношению к численности работников, необходимой для выполнения заданного объема работ при базисной выработке.

10.4. Планирование фонда оплаты труда

На предприятии **планирование фонда ОТ** осуществляется по категориям работающих: руководителям, специалистам, служащим и рабочим. Для определения планового размера фонда ОТ в разрезе категорий персонала необходимо пройти ряд последовательных этапов. Этапы процесса планирования фонда ОТ на предприятии показаны на рис. 10.7.

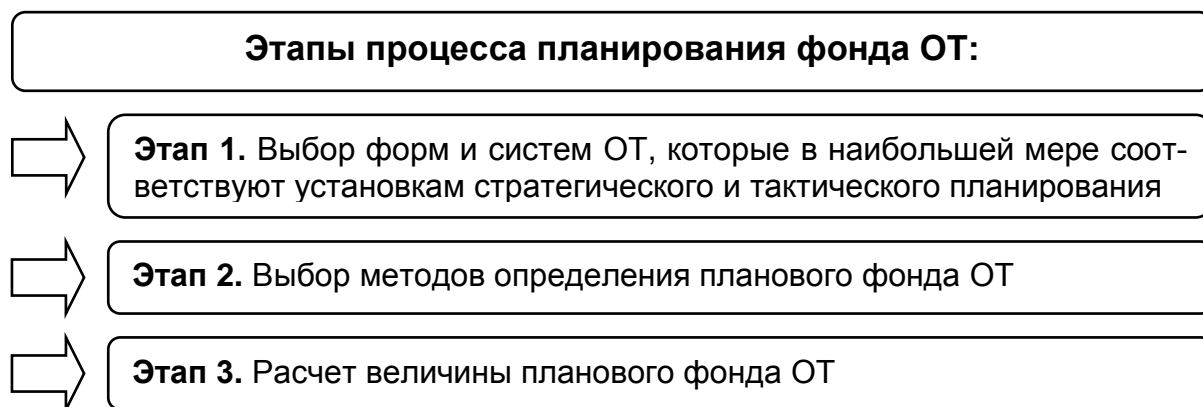


Рис. 10.7. Этапы процесса планирования фонда ОТ

Как известно, **фонд ОТ работников предприятия** включает основную (тарифную) ЗП, а также доплаты и надбавки к ней. Фонд основной ЗП состоит из:

- 1) суммы сдельных расценок, выплачиваемых рабочим, работающих по сдельной ОТ;
- 2) ЗП рабочих, работающих по повременной ОТ, исчисляемой по тарифным ставкам;
- 3) должностных окладов руководителей, специалистов, служащих.

При планировании определяется фонд часовой, дневной, годовой (квартальной, месячной) ОТ.

Рассмотрим подробнее расчет планового фонда ОТ для каждой из категорий персонала на предприятии.

Основными данными для расчета фонда ОТ персонала предприятия являются: объем производственной программы, сдельные расценки, плановая численность персонала по специальностям и квалификации; фонд рабочего времени в плановом периоде, действующие тарифные ставки ОТ и оклады за месяц, применяемые системы ОТ.

Плановый фонд ОТ рабочих, работающих по сдельной ОТ (ФОТ_{сд}), рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{сд} = P_i \times B_i, \quad (10.3)$$

где P_i – штучная сдельная расценка на i -тую единицу объема производственной программы, грн;

B_i – объем продукции i -го вида продукции, единиц продукции.

Этот фонд можно также определить по трудоемкости продукции:

$$\text{ФОТ}_{сд} = N_{Ti} \times B_i \times T_{ci}, \quad (10.4)$$

где N_{Ti} – норматив трудовых затрат на единицу i -той продукции, грн;

T_{ci} – тарифная ставка i -го вида работ, грн.

Плановый фонд ОТ рабочих, работающих на повременной ОТ (ФОТ_{повр}), рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{повр} = T_{с\ повр\ i} \times Ч_{повр\ i} \times \Phi_{пл\ i}, \quad (10.5)$$

где $T_{с\ повр\ i}$ – часовая тарифная ставка рабочего i -го разряда, работающего на повременной ОТ, грн;

$Ч_{повр\ i}$ – численность рабочих i -го разряда, работающих на повременной ОТ, чел.;

$\Phi_{пл\ i}$ – плановый фонд рабочего времени рабочего i -го разряда, грн.

Плановый фонд ОТ руководителей, специалистов и служащих (ФОТ_{рсс}) определяется по должностным окладам путем умножения оклада за месяц каждой группы работников на число месяцев в году и на число работников в группе:

$$\Phi OT_{pcc} = 12 \times \mathcal{C}_i \times O_{mi}, \quad (10.6)$$

где 12 – число месяцев в году;

\mathcal{C}_i – численность руководителей (специалистов или служащих), которые имеют одинаковый должностной оклад, чел.;

O_{mi} – оклад за месяц данной группы руководителей (специалистов или служащих), грн.

Следует отметить, что в фонд ОТ включаются также выплаты стимулирующего характера, например премии. Размер премий по сдельно-премиальной и повременно-премиальной системам ОТ определяется в соответствии с действующими премиальными системами на предприятии.

Стабильно работающие предприятия, где существенно не меняются производственные и экономические показатели, плановый фонд ОТ могут определять, исходя из прямой ЗП, рассчитанной по расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам. Прямая ЗП в условиях инфляции корректируется на ожидаемый инфляционный индекс. Все остальные элементы планового фонда ОТ, входящие в состав часового, дневного и годового фондов, объединяются в так называемый "коэффициент дополнительной ЗП". Коэффициент дополнительной ЗП показывает, во сколько раз полный годовой фонд ЗП больше, чем фонд прямой ЗП. Указанный коэффициент может быть рассчитан по отчету.

После определения размера фондов ОТ рассчитывается **уровень средней ЗП** для всех категорий персонала. Он характеризует уровень материального благосостояния работников. **Плановая средняя ЗП работника** ($ZP_{cp}^{пл}$) в конкретном плановом периоде рассчитывается по формуле:

$$ZP_{cp}^{пл} = \frac{\Phi OT_{пл}}{\mathcal{C}_{пл}}, \quad (10.7)$$

где $\Phi OT_{пл}$ – плановый фонд ОТ, грн;

$\mathcal{C}_{пл}$ – плановая среднеучетная численность работников, чел.

На предприятии для работников дополнительно могут быть рассчитаны плановый размер среднечасовой ЗП (отношение часового фонда ОТ и количества отработанных часов работы в плановом периоде) и среднечасовой ЗП (отношение дневного фонда ОТ и количества отработанных человеко-дней в плановом периоде).

Выводы

1. Планирование труда является частью общей системы организации труда, которая обеспечивает эффективное ее функционирование. Базисом для разработки плана по труду являются: производственная программа; план повышения эффективности производства; нормы и нормативы затрат труда и ЗП. Планирование показателей по труду осуществляется в виде разработки плана по труду.

2. Важным направлением планирования на предприятии является планирование численности и состава кадров, которое предполагает определение плановой численности и явочного состава кадров по всем группам и категориям.

3. В практической деятельности предприятий применяются различные методы планирования численности работников: по нормам времени на единицу продукции, по нормам выработки за единицу времени, по нормам обслуживания и др.

4. Для расчета численного состава руководителей, специалистов и служащих используются нормативы численности, которые разработаны по функциям управления.

5. Обязательным направлением планирования численности персонала является планирование потребности в персонале.

6. План привлечения персонала устанавливает требуемое количество, уровень образования, уровень квалификации и сроки привлечения, а также разрабатывает программу набора персонала. В процессе привлечения персонала используются внутренний (дополнительная работа, перераспределение заданий между работниками, перемещение работников внутри предприятия и др.) и внешний (наем новых работников, привлечение временного персонала, в частности лизинг персонала, аутсорсинг и др.) источники.

7. Планирование производительности труда заключается в поиске резервов, использование которых позволит предприятию снизить уровень затрат на персонал по сравнению с конкурентами, а также обеспечить возможность выгодного позиционирования своей продукции (услуг) на рынке. При планировании ПТ применяются два метода: метод прямого счета и метод планирования по факторам. В настоящее время отечественные предприятия отдают предпочтение методу планирования ПТ по факторам, который позволяет выделить влияние внешних

факторов, не зависящих от предприятия. Для определения воздействия того или иного фактора на рост ПТ рассчитывается экономия рабочей силы по отношению к численности работников, необходимой для выполнения заданного объема работ при базисной выработке.

8. Планирование фонда ОТ осуществляется по категориям персонала: руководителям, специалистам, служащим и рабочим. Основными данными для расчета фонда ОТ персонала являются: объем производственной программы, сдельные расценки, плановая численность рабочих по специальностям и квалификации; фонд рабочего времени в плановом периоде, действующие тарифные ставки ОТ и оклады за месяц, применяемые системы ОТ.

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение понятия "планирование труда".
2. Что является основой для разработки плана по труду?
3. Укажите последовательность процесса составления плана по труду.
4. Почему планирование численности и состава кадров является очень важным направлением планирования на предприятии?
5. Перечислите и охарактеризуйте виды состава работников на предприятии.
6. Назовите методы планирования численности работников, которые применяются в практической деятельности предприятий.
7. Какие источники используются на предприятии в процессе привлечения персонала?
8. В чем заключается планирование производительности труда?
9. Назовите составляющие фонда оплаты труда на предприятии.
10. Какой показатель характеризует уровень материального благосостояния работников предприятия?

Тесты для самодиагностики

1. Планирование труда – это установление целесообразных и желаемых пропорций труда, его производительности, численности персонала, фонда ЗП для выполнения производственной программы:

- а) да;
- б) нет.

2. Численность работников, которая необходима для выполнения задания в течение дня, – это:

- а) сменный состав;
- б) явочный состав;
- в) штатный состав;
- г) учетный состав.

3. Укажите, какой из перечисленных ниже источников привлечения персонала не относится к внутреннему:

- а) дополнительная работа;
- б) перераспределение заданий между работниками;
- в) перемещение работников внутри предприятия;
- г) лизинг персонала;
- д) привлечение временного персонала.

4. Планирование производительности труда заключается:

а) в поиске резервов, использование которых позволит предприятию снизить уровень затрат на персонал по сравнению с конкурентами, а также обеспечить возможность выгодного позиционирования своей продукции (услуг) на рынке;

б) в установлении целесообразных и желаемых пропорций труда, его производительности, численности персонала, фонда ЗП для выполнения производственной программы.

5. Фонд основной ЗП состоит из:

а) суммы сдельных расценок, выплачиваемых рабочим, работающим по сдельной ОТ;

б) ЗП рабочих, работающих по повременной ОТ, исчисляемой по тарифным ставкам;

в) должностных окладов руководителей, специалистов, служащих;

г) правильные ответы – а, б, в.

Творческое задание

На схеме, представленной на рис. 10.8, впишите в пустые блоки основные составляющие плана по труду, а также те показатели, которые рассчитываются в каждом конкретном разделе и в приложениях.

Заполнение схемы нужно проводить, используя теоретический материал темы 10 данного учебного пособия.

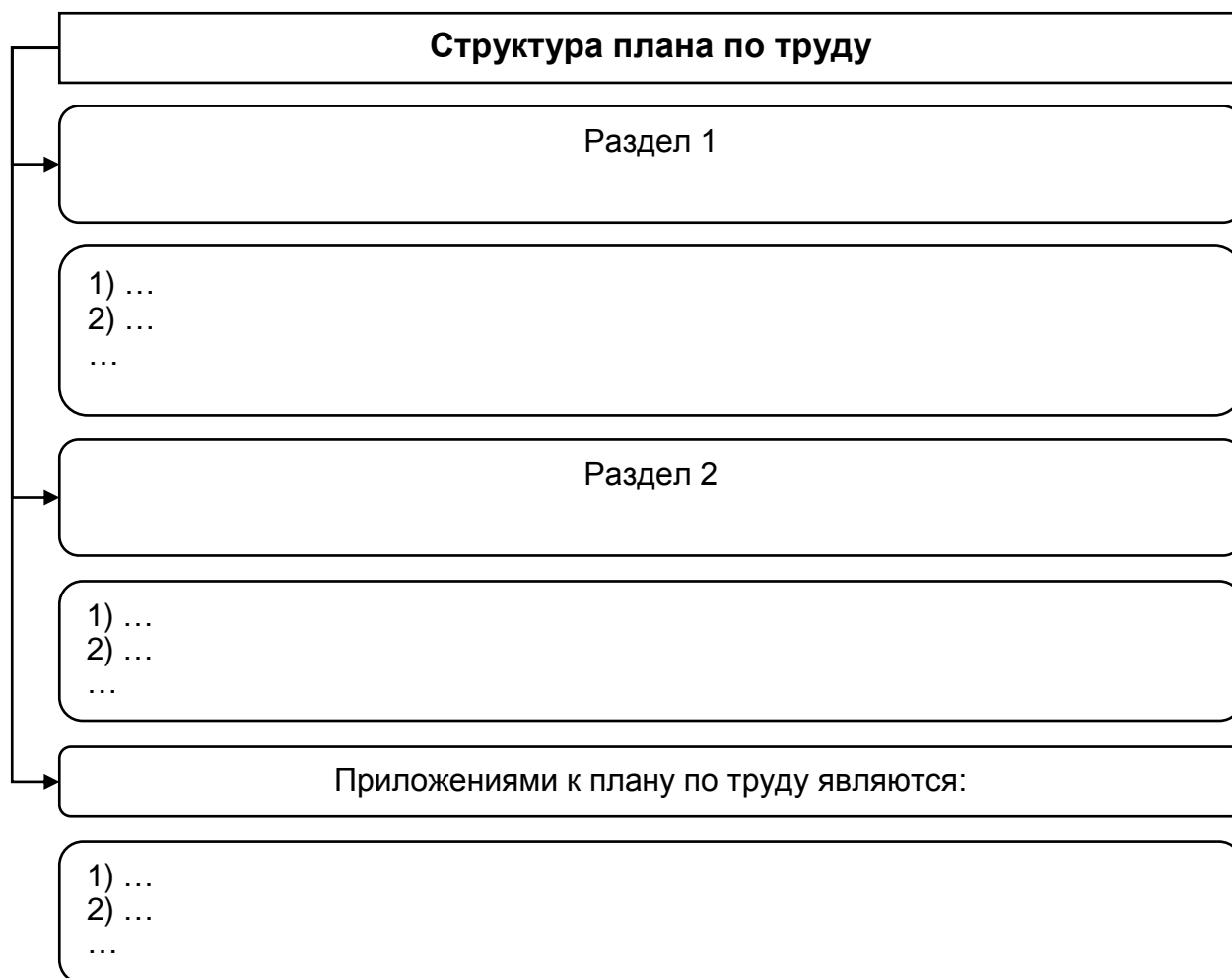


Рис. 10.8. Структура плана по труду

Практическое задание для самостоятельного решения

Оценить влияние факторов на прирост производительности труда в плановом периоде и рассчитать плановую производительность труда. Известно, что относительная экономия численности работающих в плановом периоде по факторам составит: увеличение технического уровня производства – 30 человек, усовершенствование организации производства, труда и управления – 15 человек, структурные сдвиги и изменение объема производства – 18 человек. В результате изменения отраслевых факторов и природных условий будет наблюдаться относительное увеличение численности работников – на 16 человек.

Объем производства в отчетном году равен 32 283,4 тыс. грн, в плановом году – 34 785,3 тыс. грн. Численность работающих в отчетном году составляет 775 человек.

11. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда

11.1. Направления анализа трудовых показателей.

11.2. Формы отчетности по труду.

11.3. Сущность и методы аудита в сфере труда.

Ключевые понятия и термины: анализ трудовых показателей, показатели движения работников, коэффициент текучести кадров, коэффициент стабильности кадров, индекс роста производительности труда, индекс роста средней заработной платы, формы отчетности по труду, аудит в сфере труда.

11.1. Направления анализа трудовых показателей

Анализ и исследование трудовых показателей является одним из основных разделов анализа деятельности отечественных предприятий. Это связано с тем, что от эффективности использования труда зависят не только показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качество выпускаемой продукции, но и получаемый финансовый результат, а, в конечном счете, экономический потенциал предприятия.

Целью проведения анализа трудовых показателей на предприятии является выявление резервов трудовых ресурсов, более полное и эффективное их применение. Анализ трудовых показателей предприятия лежит в основе аудита социально-трудовой сферы предприятия, который позволяет оперативно оценить правильность кадровой политики.

Основные **направления анализа трудовых показателей** представлены на рис. 11.1. Рассмотрим подробнее указанные на рис. 11.1 направления анализа трудовых показателей.

При **анализе трудовых ресурсов** определяющее значение имеет анализ численности работающих и рабочего времени. Полученная в результате анализа информация необходима для формирования оптимального портфеля заказов и разработки соответствующей производственной программы предприятия [53].

Анализ численности работающих включает исследование следующих показателей:

1) численность работников, в том числе состав, пол, возраст, специальность, должность, уровень образования и квалификации, обеспеченность предприятия кадрами;

- 2) данные об использовании рабочего времени;
- 3) формы, динамика и причины движения рабочей силы, коэффициенты стабильности и текучести, направления и интенсивность перемещений внутри предприятия, состояние дисциплины труда;
- 4) количество работников, занятых ручным и малоквалифицированным трудом, тяжелым ручным трудом в динамике;
- 5) социальные показатели трудовой деятельности (мотивация труда, профессионально-квалификационный рост, семейное положение, обеспеченность жильем);
- 6) уровень санитарно-гигиенических производственных и бытовых условий (состояние рабочих мест, мест общественного питания и т. п.).

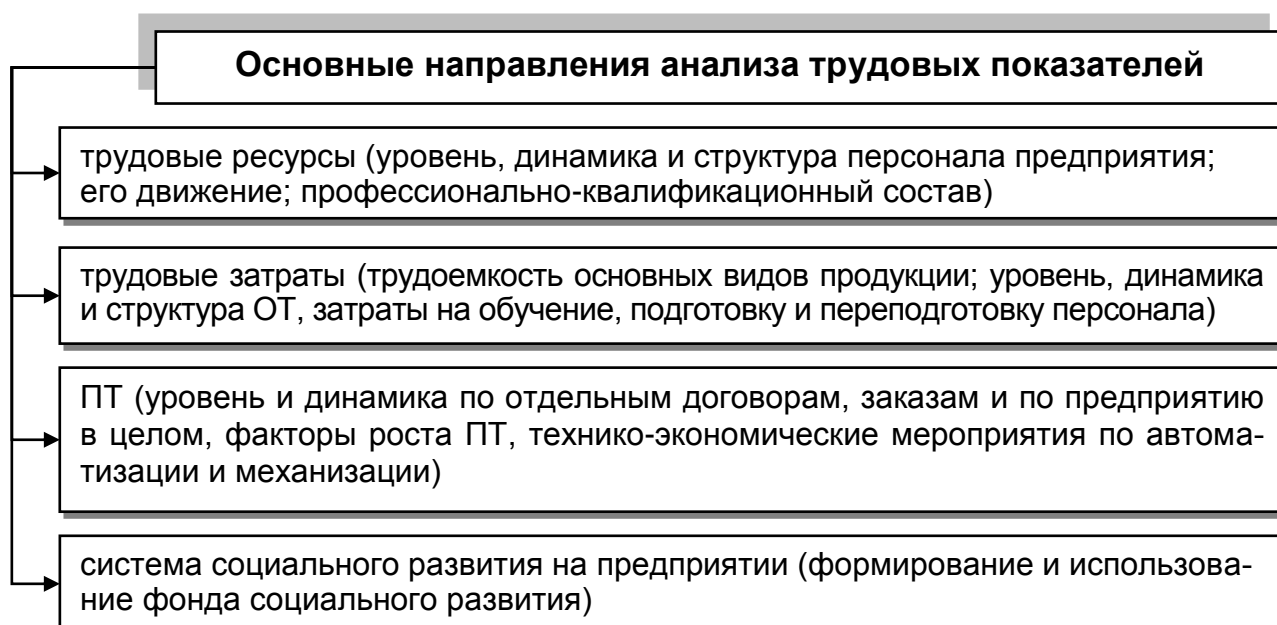


Рис. 11.1. Основные направления анализа трудовых показателей

Следует отметить, что движение работников может быть двух видов (рис. 11.2) [13].

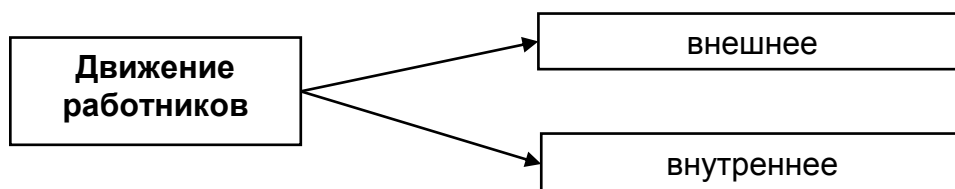


Рис. 11.2. Виды движения работников

В свою очередь, **внутреннее движение работников** предприятия может быть: межцеховым, межпрофессиональным и квалификационным.

Характеристика видов внутреннего движения работников предприятия представлена на рис. 11.3.

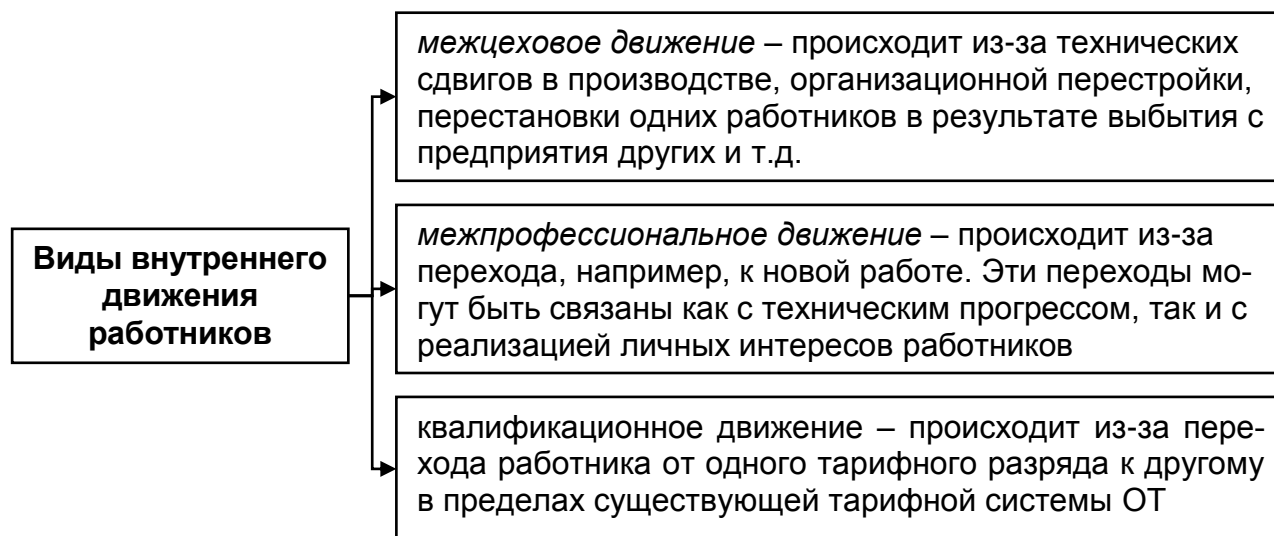


Рис. 11.3. Характеристика видов внутреннего движения работников

Для анализа внутреннего движения работников на предприятии используется ряд показателей (табл. 11.1) [13].

Таблица 11.1

Показатели внутреннего движения работников

Виды внутреннего движения работников	Показатели внутреннего движения работников	Расчет показателей внутреннего движения работников
обобщающий показатель внутреннего движения работников	коэффициент внутреннего оборота работников	отношение численности работников, которые приняли участие во внутреннем движении кадров независимо от числа изменений в их позициях, к среднеучетной численности персонала
межцеховое движение	коэффициент межцехового движения работников	отношение численности работников, которые приняли участие в межцеховом движении, к среднеучетной численности персонала
межпрофессиональное движение	коэффициент межпрофессионального движения работников	отношение численности работников, которые приняли участие в межпрофессиональном движении, к среднеучетной численности персонала
квалификационное движение	коэффициент квалификационного движения работников	отношение численности работников, которые приняли участие в квалификационном движении, к среднеучетной численности персонала

Внешним движением работников считается их перемещение между предприятиями, отраслями. К внешнему движению работников относятся показатели, формулы расчета которых представлены на рис. 11.4.

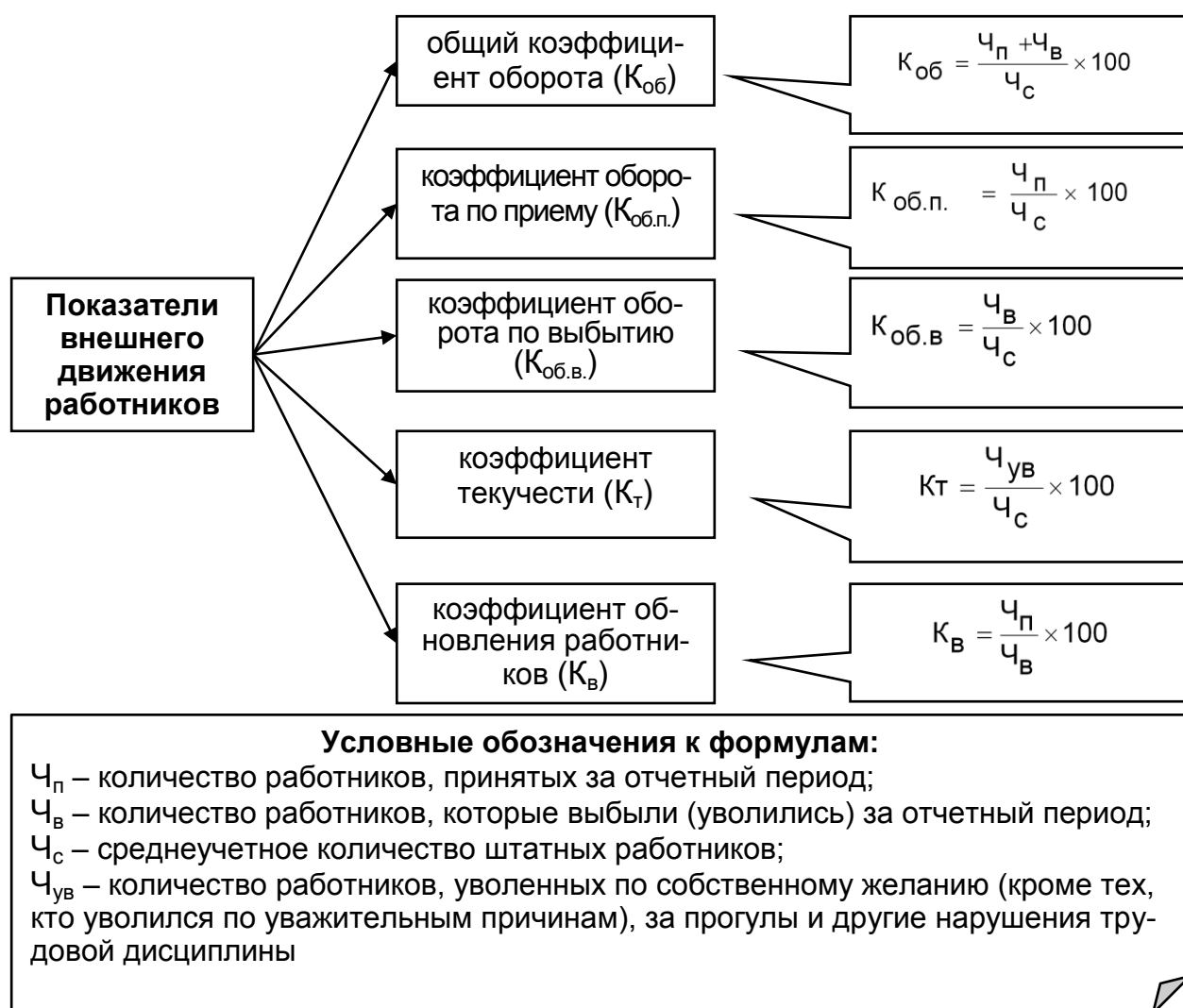


Рис. 11.4. Показатели и формулы расчета внешнего движения работников

Отдельно в процессе анализа трудовых показателей предприятия следует выделить **коэффициент стабильности кадров** (рис. 11.5).

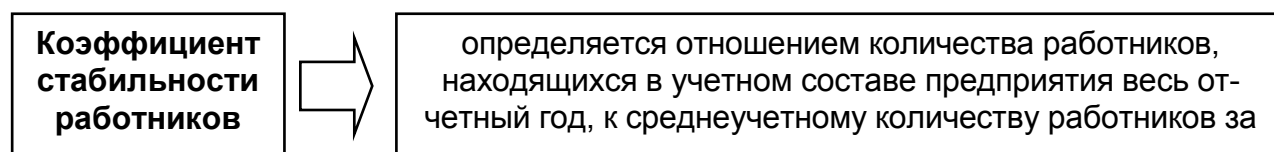


Рис. 11.5. Коэффициент стабильности работников предприятия

Уровень текучести кадров оценивается с помощью двух коэффициентов – текучести кадров и стабильности кадров (K_c) [9]:

$$P_T = 1 - K_m \times K_c. \quad (11.1)$$

Источниками информации для **анализа трудовых затрат** служат план по труду, статистическая отчетность "Отчет по труду", данные табельного учета и отдела кадров. Основными унифицированными формами первичной документации по учету труда и его оплаты являются: приказы (распоряжения) о приеме на работу, переводе на другую работу, предоставлении отпуска, прекращении трудового договора (контракта), личная карточка, табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, расчетно-платежная ведомость и др.

Уровень обеспеченности предприятия персоналом определяется сравнением фактического количества работников по категориям и специальностям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется при этом обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных для производства специальностей.

Необходимо анализировать также качественный состав персонала по уровню квалификации. Соответствие квалификации производственного персонала выполняемым работам оценивается с помощью тарифных разрядов. Фактический средний тарифный разряд рабочих напрямую связан с качеством выпускаемой продукции. Следовательно, указанное исследование дает возможность установить, насколько правильно подобран и расставлен производственный персонал по участкам и соответствует ли трудовой вклад работников ЗП.

Одно из центральных мест в анализе трудовых показателей предприятия занимает **анализ динамики ПТ**. Рост этого показателя возможен за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, интенсификации производства, внедрения комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, повышения уровня технической оснащенности предприятия, усовершенствования технологии и организации производства. В процессе анализа трудовых процессов должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах в результате проведения перечисленных и других мероприятий.

Основные **направления анализа ПТ** на предприятии показаны на рис. 11.6 [55].

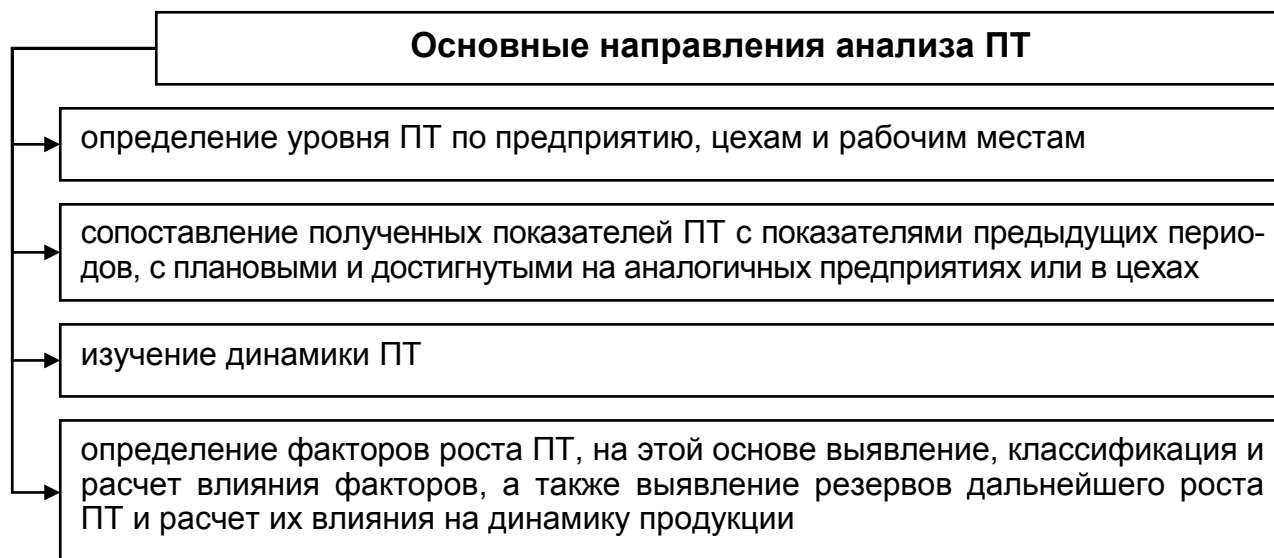


Рис. 11.6. Основные направления анализа ПТ

Для анализа ПТ применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей (рис. 11.7).

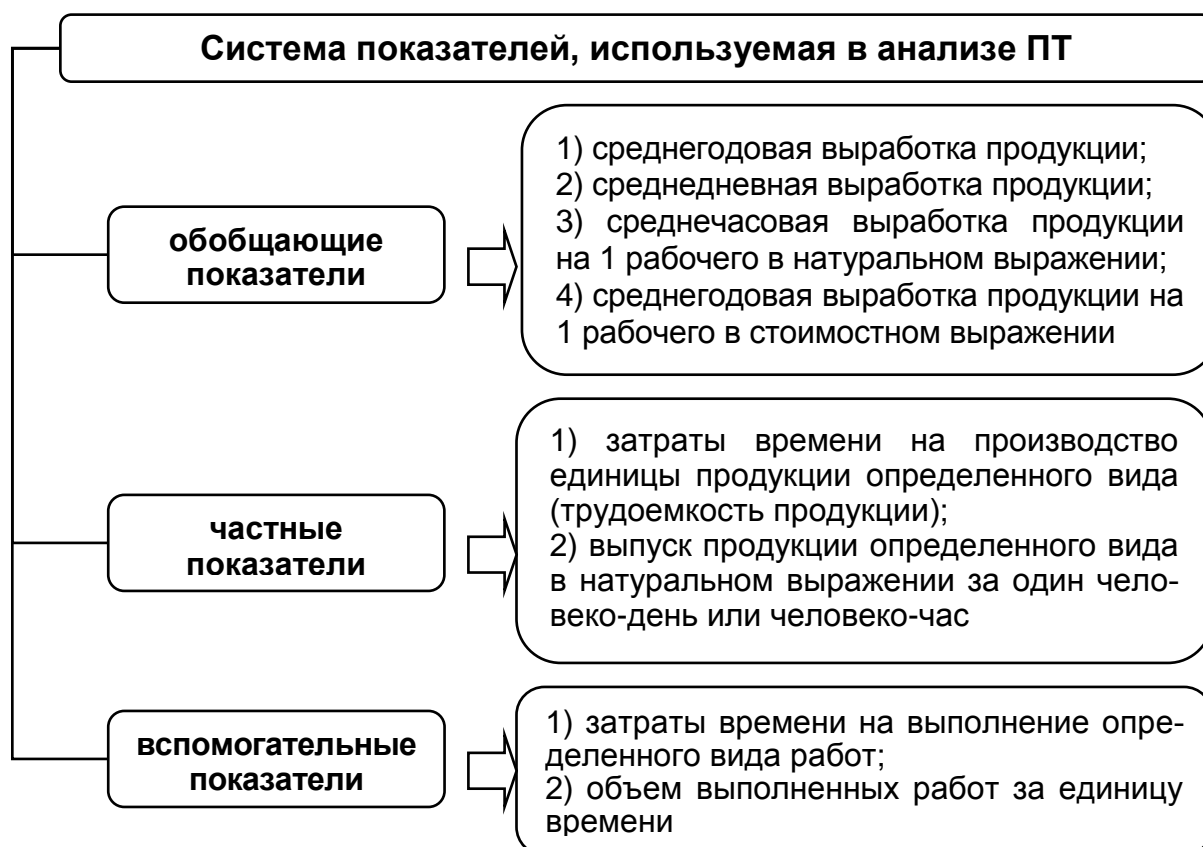


Рис. 11.7. Система показателей, которые используются в анализе ПТ

На предприятии **среднегодовая выработка продукции 1 рабочим** является основным обобщающим показателем ПТ. Величина этого показателя зависит не только от выработки рабочих, количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня, но и от удельного веса рабочих в общей численности ППП.

Среднегодовая выработка на 1 рабочего (V_{cp}) определяется по следующей формуле [53]:

$$V_{cp} = Y \times D \times П \times V_ч, \quad (11.2)$$

где Y – отношение числа рабочих к общему числу работающих (ППП);

D – количество дней, отработанных одним рабочим за год;

$П$ – средняя продолжительность рабочего дня, часов;

$V_ч$ – среднечасовая выработка продукции на 1 рабочего.

Результаты анализа ПТ используются при разработке конкретных рекомендаций по обеспечению роста ПТ и определению резервов повышения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки рабочих.

Возможности роста ПТ и снижения трудоемкости производства продукции исследуются по важнейшим договорам и по предприятию в целом. При этом учитываются уровень и динамика изменения зарплатоемкости основных видов продукции и всей реализованной продукции, а также распределение фонда ЗП и динамика средней ЗП.

Анализ расходов средств на ОТ показан на рис. 11.8.

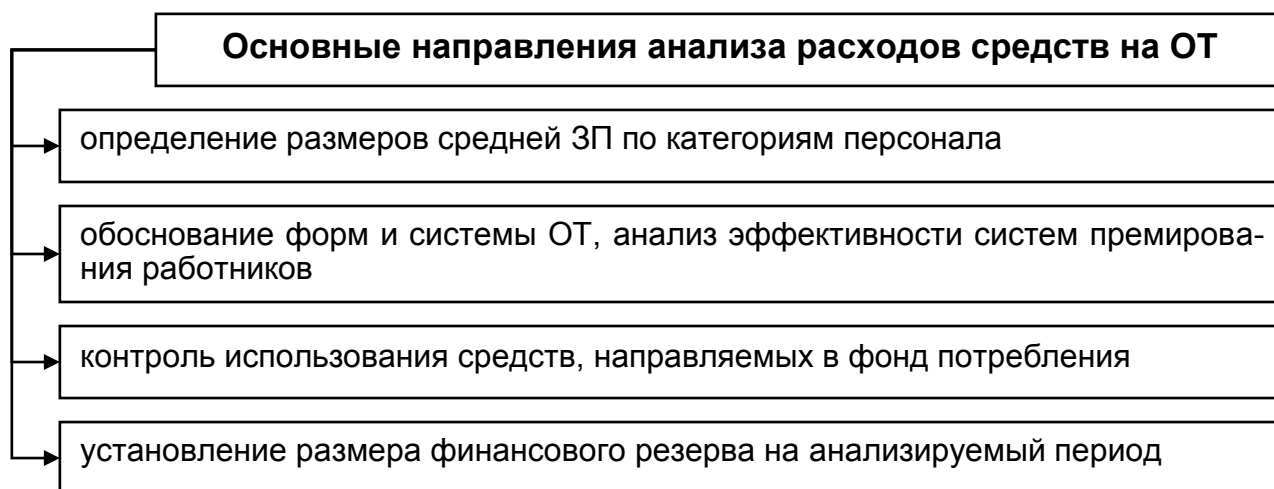


Рис. 11.8. Основные направления анализа расходов средств на ОТ

Кроме указанных направлений (рис. 11.8), в процессе анализа расходов средств на ОТ также проводят расчет **абсолютного и относительного отклонения фактической величины фонда ЗП от плановой**.

Абсолютное отклонение ($\Delta\text{ФЗП}_a$) определяется сравнением фактически использованных средств на ОТ (ФЗП_ϕ) с плановым фондом ЗП ($\text{ФЗП}_{\text{пл}}$) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta\text{ФЗП}_a = \text{ФЗП}_\phi - \text{ФЗП}_{\text{пл}}. \quad (11.3)$$

Однако абсолютное отклонение рассчитывается без учета степени выполнения плана по производству продукции. Учесть этот фактор поможет расчет относительного отклонения фонда ЗП ($\Delta\text{ФЗП}_{\text{от}}$).

С этой целью переменная часть фонда ЗП ($\text{ФЗП}_{\text{пер}}$) корректируется на коэффициент выполнения плана по производству продукции ($K_{\text{пп}}$). **К переменной части фонда ЗП относят** ЗП рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты, сумму отпускных, соответствующую доле переменной зарплаты, другие выплаты, относящиеся к фонду ЗП и которые изменяются пропорционально объему производства продукции.

Постоянная часть фонда ЗП ($\text{ФЗП}_{\text{пост}}$) не изменяется при увеличении или спаде объема производства – это ЗП рабочих по тарифным ставкам, ЗП служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных. Относительное отклонение фонда ЗП рассчитывается по формуле:

$$\Delta\text{ФЗП}_a = \text{ФЗП}_\phi - (\text{ФЗП}_{\text{пер. пл.}} \times K_{\text{пп}} + \text{ФЗП}_{\text{пост. пл.}}). \quad (11.4)$$

Далее определяют факторы, вызвавшие абсолютное и относительное отклонения по фонду ЗП. В процессе анализа необходимо также установить эффективность использования фонда ЗП.

В практике предприятий важным является опережение темпов роста ПТ над темпами роста ОТ. Если это не соблюдается, то происходит перерасход фонда ЗП, увеличение себестоимости продукции и, как следствие, уменьшение суммы прибыли предприятия.

Изменение средней ЗП работающих за период характеризуется его индексом ($I_{\text{сзп}}$), который рассчитывается как отношение средней ЗП

работающих в отчетном периоде и средней ЗП работающих в базисном периоде.

Изменение среднегодовой выработки определяется аналогично на основе индекса производительности труда ($I_{ПТ}$) как отношение средней выработки (ПТ) работающих в отчетном периоде и средней выработки (ПТ) работающих в базисном периоде.

Темп роста ПТ должен опережать темп роста средней ЗП. Для этого рассчитывают **коэффициент опережения ($K_{оп}$)** и анализируют его в динамике:

$$K_{оп} = \frac{I_{ПТ}}{I_{СЗП}}. \quad (11.5)$$

Затем производят подсчет суммы **экономии (перерасхода) (\mathcal{E}) фонда ЗП** в связи с изменением соотношений между темпами роста ПТ и ОТ:

$$\pm \mathcal{E} = \Phi_{ЗП} \times \frac{I_{СЗП} - I_{ПТ}}{I_{СЗП}}. \quad (11.6)$$

В процессе анализа индекса реальной средней ЗП в условиях инфляции необходимо учитывать индекс потребительских цен за анализируемый период и размер потребительской корзины.

Индекс роста ЗП ($I_{ЗП}$) в условиях инфляции рассчитывается таким образом [9]:

$$I_{ЗП} = \frac{ЗП_{ср}^{\phi}}{ЗП_{ср}^{баз} \times I_{ЗП}}, \quad (11.7)$$

где $ЗП_{ср}^{\phi}$ – средняя ЗП работников в фактическом (отчетном) периоде;
 $ЗП_{ср}^{баз}$ – средняя ЗП работников в базовом периоде.

Таким образом, только реальное соотношение размера ЗП и эффективности результатов труда будет способствовать развитию экономики, ее расширенному воспроизводству на основе новых технико-технологических, организационно-экономических и социальных подходов.

11.2. Формы отчетности по труду

Независимо от форм собственности и организационно-правовых форм хозяйствования, предприятия, учреждения, организации и их обособленные подразделения обязаны представлять органам государственной статистики и службам занятости соответствующие отчетности. Отчетность по труду представляется работодателями в органы государственной статистики по своему территориальному местонахождению.

Выделяют такие **формы отчетности по труду**:

1) **годовые** (например, Форма № 6-ПВ (годовая) "Отчет о количестве работников, их качественный состав и профессиональное обучение");

2) **текущие** (например, Форма № 1-ПВ (срочная – месячная) "Отчет о труде", Форма № 3-ПВ (срочная – квартальная) "Отчет об использовании рабочего времени").

Рассмотрим подробнее некоторые из форм отчетности по труду, в частности **месячный отчет по труду по форме № 1-ПВ**.

Для дальнейшего совершенствования государственных статистических наблюдений по труду и получения полной, всесторонней и объективной статистической информации приказом Государственного комитета статистики Украины от 28.07.2010 г. № 307 утверждены новые формы Отчета по труду по форме № 1-ПВ. Отчет по форме № 1-ПВ (месячная) вводится в действие, начиная с отчетности за январь 2010 года, по форме № 1-ПВ (квартальная) – с отчета за I квартал 2010 года [72].

Перечень юридических лиц, их филиалов, представительств и других обособленных подразделений, которые подают отчеты по форме № 1-ПВ (месячная), определяется органами государственной статистики в соответствии с действующей статистической методологией.

Отчет по форме № 1-ПВ (месячная) подается в органы государственной статистики не позднее 7 числа месяца, следующего за отчетным.

Предоставление формы № 1-ПВ (месячная) осуществляется согласно положениям п. 1.2 и 1.3 главы 1 Инструкции по статистике количества работников, утвержденной приказом Государственного комитета статистики Украины от 28.09.2005 г. № 286 [59].

Особенности заполнения и сроки представления основных форм отчетности по труду представлены в табл. 11.2.

Особенности заполнения и сроки представления основных форм отчетности по труду [8]

Форма отчетности	Сроки представления	Особенности заполнения
"Отчет о труде" форма № 1-ПВ (срочная – месячная и квартальная)	Не позднее 7 числа, следующего за отчетным периодом	Приводятся данные о работниках предприятия, лицах, работающих по договорам гражданско-правового характера, а также данные о задолженности перед работниками по выплате ЗП и пособий по социальному страхованию
"Отчет об использовании рабочего времени" форма № 3-ПВ (срочная квартальная)	До 7 числа, следующего за отчетным кварталом	Приводятся данные об использовании рабочего времени относительно тех работников, которые учитываются при определении среднеучетной численности штатных работников. Основанием для заполнения этой формы являются документы первичного учета: приказы, табеля учета, справки и другие документы, подтверждающие неявки на работу
"Отчет о количестве работников, их качественный состав и профессиональное обучение" Форма № 6-ПВ (годовая)	Не позднее 31 января года, следующего за отчетным периодом	Приводится характеристика количественного и качественного состава работников, находящихся в учетном составе, а также расходы на подготовку и переподготовку кадров. Кроме того, приводятся данные о количестве работников, получающих пенсию, количестве женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком до достижения им определенного возраста. Заполняется в соответствии с требованиями Инструкции по статистике количества работников

Следует отметить, что формы отчетности по труду на предприятии взаимосвязаны. Например, для заполнения формы № 6-ПВ (годовая) "Отчет о количестве работников, их качественный состав и профессиональное обучение" необходимы форма № 1-ПВ (срочная – месячная, квартальная) "Отчет о труде" и Форма № 3-ПВ (срочная – квартальная) "Отчет об использовании рабочего времени".

Из формы № 1-ПВ (срочная – месячная, квартальная) "Отчет о труде" берутся данные о:

1) среднем количестве всех работающих в эквиваленте полной занятости (за месяц и с начала года) – графа 1010 формы 1-ПВ (срочной – месячной);

2) среднеучетной численности штатных работников – графа 1040 формы 1-ПВ (срочной – месячной);

3) фонде рабочего времени, за который начислена заработная плата штатным работникам (графа 1050 формы 1-ПВ (срочной – месячной) и отработанном фонде рабочего времени (графа 1060 отчета формы 1-ПВ (срочной – месячной);

4) средней численности женщин и отработанном ими фонде рабочего времени (столбцы 1, 3 графы 7010 формы 1-ПВ квартальная);

5) количестве внешних совместителей (графа 7030 формы 1-ПВ квартальная).

Из формы № 3-ПВ (срочная – квартальная) "Отчет об использовании рабочего времени" берутся данные о:

1) отпусках (основных и дополнительных) – графа 3050;

2) количестве часов временной нетрудоспособности – графа 3060;

3) учебных отпусках и прочих неявках, предусмотренных законодательством, – графа 3070.

11.3. Сущность и методы аудита в сфере труда

В современных условиях хозяйствования предприятий (учреждений, организаций) особое внимание уделяется осуществлению аудиторской деятельности в трудовой сфере. Сущность понятия "аудит в сфере труда" представлена на рис. 11.9.



Рис. 11.9. Сущность понятия "аудит в сфере труда"

Объект аудита в сфере труда – трудовой коллектив, персонал предприятия, его деятельность.

Основная цель применения аудита в сфере труда – оценка деятельности предприятия в сфере СТО, установление соответствия применяемых им форм и методов организации трудовой деятельности и трудовых отношений законодательным и нормативным актам, действующим в Украине, а также разработка на основании результатов проверок рекомендаций по исправлению выявленных нарушений [76].

Именно достижение этой цели позволит выявить существующие нарушения в области регулирования СТО (задолженности по выплате ЗП, нарушения условий труда, режимов труда и отдыха, отсутствие трудового договора и т. д.). Это позволит предотвратить возникновение спровоцированных этими нарушениями трудовых конфликтов и принять своевременные меры по их предотвращению, что в конечном итоге повысит эффективность деятельности предприятия.

Для проведения аудита персонал предприятия и его деятельность представляются в виде системы показателей, которые позволяют охарактеризовать:

- 1) результативность, эффективность функционирования трудового потенциала; эффективность организации СТО;
- 2) эффективность систем мотивации и ОТ;
- 3) рациональность методов оценки труда;
- 4) эффективность организации рабочих мест, распределения работ;
- 5) эффективность использования рабочего времени и т. д.

Основные показатели аудита в сфере труда на предприятии показаны на рис. 11.10.

Исходя из указанных выше показателей, **аудит в сфере труда может содержать такие подсистемы:** "Персонал", "Рабочее время", "Нормирование и организация труда", "Результативность труда", "Заработная плата и вознаграждения", "Условия труда и социальная защищенность", "Деятельность службы управления персоналом" [76].

Аудиторская деятельность в сфере труда должна предполагать не только аудиторскую проверку, но и оказание сопутствующих аудиту услуг, к которым можно отнести:

- 1) консультации по ведению учета, составлению кадровой отчетности;
- 2) проведение тренингов, повышение квалификации персонала;

- 3) научно-практические исследования и разработку методического обеспечения и рекомендаций по организации социально-трудового аудита;
- 4) компьютеризацию составления отчетности;
- 5) информационное обслуживание;
- 6) консультационные услуги по вопросам трудового законодательства, менеджменту, разработке систем ЗП, штатных расписаний;
- 7) экспертное обслуживание (проведение различных экспертиз, например предварительной экспертизы заключаемых договоров).

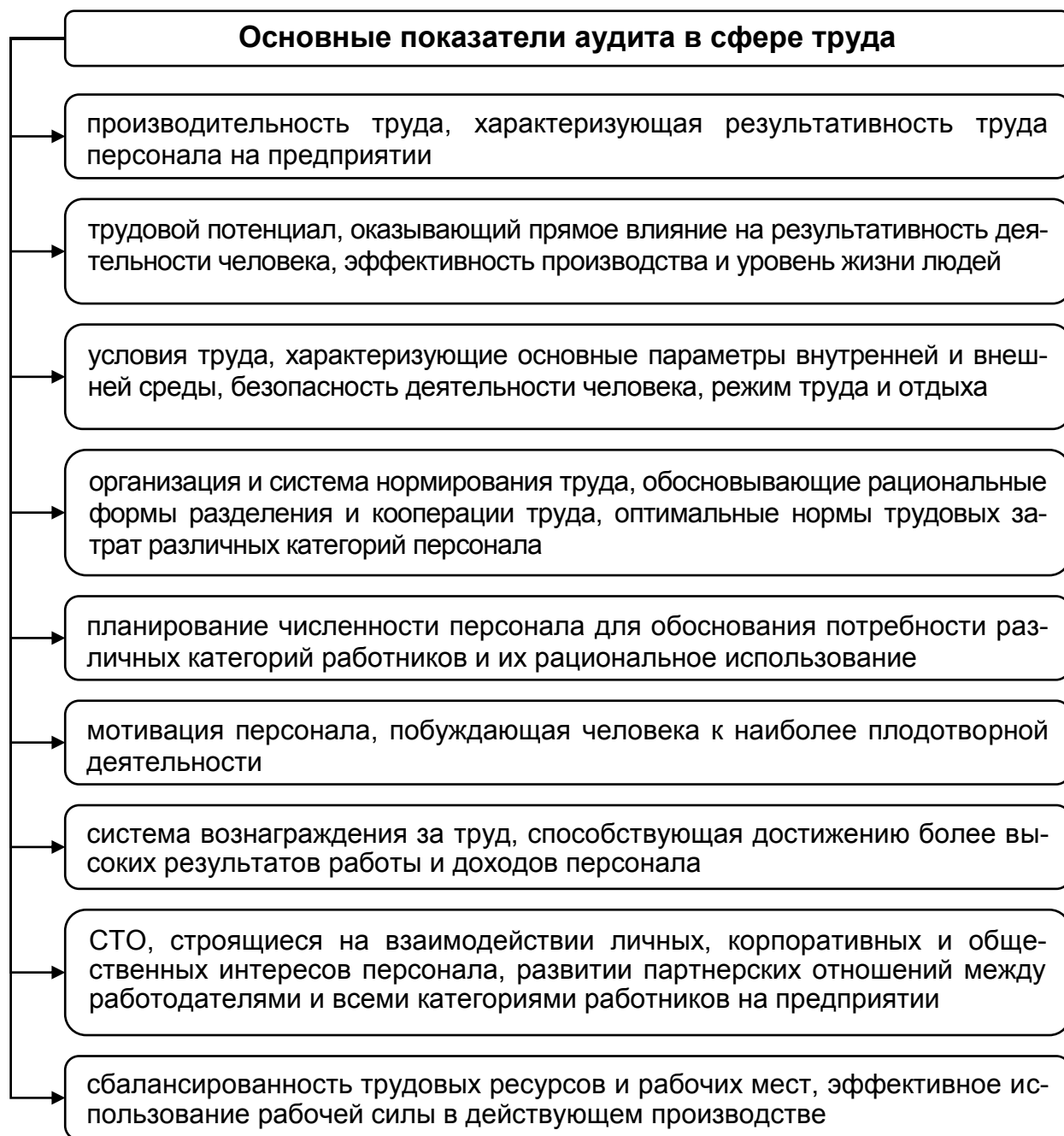


Рис. 11.10. Основные показатели аудита в сфере труда

Важным моментом аудита в сфере труда является правильный выбор методов его проведения, которые, в основном, заимствуются из статистики, управления персоналом, социологии, психологии, правоведения и других наук.

Традиционно выделяют три группы **методов проведения аудита в сфере труда**. Характеристика вышеуказанных методов представлена на рис. 11.11.



Рис. 11.11. Характеристика основных методов аудита в сфере труда

В процессе аудита в сфере труда аудитор (тот, кто проводит процедуру аудита) должен выполнять ряд задач, которым должны соответствовать необходимые профессиональные компетентности (рис. 11.12) [76].

Основные задачи аудитора в сфере труда:

- 1) оценка текущей политики и стратегии предприятия, включая положение на рынке труда, целостность и системность поставленных целей, понимание их службой управления персоналом и руководителем;
- 2) оценка технологии управления персоналом, включая анализ отбора и приема персонала, его трудовой адаптации и использования, системы обучения и профессионального продвижения;
- 3) обеспечение соответствия результатов управления персоналом системе внешних и внутренних факторов, согласованности действий на стратегическом, линейном и функциональных уровнях управления предприятием;
- 4) формирование эффективной системы долгосрочного и оперативного планирования, контроля и учета за реализацией планов, учета движения персонала, проведения кадровой политики;
- 5) оценка показателей эффективности труда, его условий, анализ трудовых ресурсов и затрат труда, численности и состава работников, использования средств на ЗП;
- 6) оптимизация кадрового состава и реорганизация структуры управления посредством внедрения более эффективных методов и процедур, повышения эффективности информационных потоков кадровой системы;
- 7) оценка работы службы управления персоналом, включая уточнение обязанностей и ответственности работников, их вклада в эффективность деятельности предприятия;
- 8) разработка рекомендаций по мерам, направленным на устранение выявленных нарушений в социально-трудовой сфере

Рис. 11.12. Основные задачи аудитора в сфере труда

Завершается **аудиторская проверка трудовой сферы** предприятия **составлением отчета**, в котором анализируются принципы социальной направленности, определяется ответственность каждой из групп персонала и предлагаются стимулирующие меры.

Следует отметить, что отчет аудитора на предприятии должен содержать конкретные рекомендации.

Правильно поставленный и выполненный аудит в сфере труда позволяет не только повысить прибыльность предприятия за счет выявления его резервов внутрифирменных социально-трудовых отношений, но и создает условия для выявления и ликвидации предпосылок возникновения трудовых конфликтов.

Выводы

1. Анализ и исследование трудовых показателей является одним из основных разделов анализа деятельности отечественных предприятий. Целью проведения анализа трудовых показателей на предприятии является выявление резервов трудовых ресурсов, более полное и эффективное их применение.

2. Основными направлениями анализа трудовых показателей являются: трудовые ресурсы (уровень, динамика и структура персонала предприятия; его движение; профессионально-квалификационный состав); трудовые затраты (трудоемкость основных видов продукции; уровень, динамика и структура ОТ, затраты на обучение, подготовку и переподготовку персонала); производительность труда (уровень и динамика по отдельным договорам, заказам и по предприятию в целом, факторы роста ПТ, технико-экономические мероприятия по автоматизации и механизации); система социального развития на предприятии (формирование и использование фонда социального развития).

3. Источниками информации для анализа трудовых затрат служат план по труду, статистическая отчетность "Отчет по труду", данные табельного учета и отдела кадров.

4. Движение работников может быть внутренним (межцеховое, межпрофессиональное, квалификационное перемещение) и внешним (перемещение между предприятиями, отраслями). Уровень обеспеченности предприятия персоналом определяется сравнением фактического количества работников по категориям и специальностям с плановой потребностью.

5. Основными направлениями анализа ПТ на предприятии являются: определение уровня ПТ по предприятию, цехам и рабочим местам; сопоставление полученных показателей ПТ с показателями предыдущих периодов, с плановыми и достигнутыми на аналогичных предприятиях или в цехах; изучение динамики ПТ; определение факторов роста ПТ. Для анализа ПТ применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей. Основным обобщающим показателем ПТ является среднегодовая выработка продукции 1 рабочим.

6. Основные направления анализа расходов средств на оплату труда следующие: определение размеров средней ЗП по категориям персонала; обоснование форм и системы ОТ, анализ эффективности

систем премирования работников; контроль использования средств, направляемых в фонд потребления; установление размера финансового резерва на анализируемый период.

7. Формами отчетности по труду являются: годовые (Форма № 6-ПВ (годовая) "Отчет о количестве работников, их качественный состав и профессиональное обучение"); текущие (Форма № 1-ПВ (срочная – месячная) "Отчет о труде", Форма № 3-ПВ (срочная – квартальная) "Отчет об использовании рабочего времени").

8. Аудит в сфере труда – периодически проводимая система мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию СТО.

9. Объектом аудита в сфере труда является трудовой коллектив, персонал предприятия, его деятельность, *основной целью* – оценка деятельности предприятия в сфере СТО, установление соответствия применяемых им форм и методов организации трудовой деятельности и трудовых отношений законодательным и нормативным актам, действующим в Украине, а также разработка на основании результатов проверок рекомендаций по исправлению выявленных нарушений.

10. Аудит в сфере труда может содержать такие подсистемы: "Персонал", "Рабочее время", "Нормирование и организация труда", "Результативность труда", "Заработная плата и вознаграждения", "Условия труда и социальная защищенность", "Деятельность службы управления персоналом".

11. Аудит в сфере труда использует различные методы, которые можно представить в виде трех групп: организационные методы, информационные методы и методы количественно-качественного анализа.

12. Аудиторская проверка трудовой сферы предприятия завершается *составлением отчета*. Отчет аудитора на предприятии должен содержать конкретные рекомендации. Правильно поставленный и выполненный аудит в сфере труда позволяет не только повысить прибыльность предприятия за счет выявления его резервов внутрифирменных СТО, но и создает условия для выявления и ликвидации предпосылок возникновения трудовых конфликтов.

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. С какой целью проводится анализ трудовых показателей на предприятии?
2. Охарактеризуйте основные направления анализа трудовых показателей.
3. Дайте характеристику видов внутреннего движения работников предприятия.
4. С помощью каких коэффициентов оценивается уровень текучести кадров?
5. Назовите источники информации для анализа трудовых затрат.
6. Перечислите и охарактеризуйте основные направления анализа ПТ на предприятии.
7. Обоснуйте, почему темп роста ПТ должен опережать темп роста средней ЗП.
8. Перечислите формы отчетности по труду.
9. Дайте определение понятия "аудит в сфере труда".
10. Какие сопутствующие аудиту услуги должна предполагать аудиторская деятельность в сфере труда?
11. С помощью каких методов проводится аудит в сфере труда?

Тесты для самодиагностики

1. Трудоемкость основных видов продукции; уровень, динамика и структура ОТ, затраты на обучение, подготовку и переподготовку персонала – это направления анализа:
 - а) трудовых ресурсов;
 - б) трудовых затрат;
 - в) производительности труда.
2. Коэффициент стабильности работников – это отношение количества работников, находящихся в учетном составе предприятия весь отчетный год, к среднеучетному количеству работников за год:
 - а) да;
 - б) нет.
3. Укажите, какой из приведенных ниже показателей не относится к внешнему движению работников:

- а) общий коэффициент оборота;
- б) коэффициент оборота по приему;
- в) коэффициент межпрофессионального движения работников;
- г) коэффициент оборота по выбытию;
- д) коэффициент текучести;
- е) коэффициент обновления работников.

4. Затраты времени на выполнение определенного вида работ; объем выполненных работ за единицу времени относятся к показателям:

- а) обобщающим;
- б) частным;
- в) вспомогательным.

5. Объектом аудита в сфере труда является:

- а) трудовой коллектив;
- б) персонал предприятия, его деятельность;
- в) правильные ответы – а, б.

6. Аудиторская проверка трудовой сферы предприятия завершается:

- а) составлением отчета, в котором анализируются принципы социальной направленности, определяется ответственность каждой из групп персонала и предлагаются стимулирующие меры;
- б) конкретными рекомендациями по выявлению и ликвидации предпосылок возникновения трудовых конфликтов.

Творческое задание

На схеме (рис. 11.13) впишите в пустые блоки основные направления анализа производительности труда. Заполнение схемы нужно проводить, используя теоретический материал темы 11 данного учебного пособия.

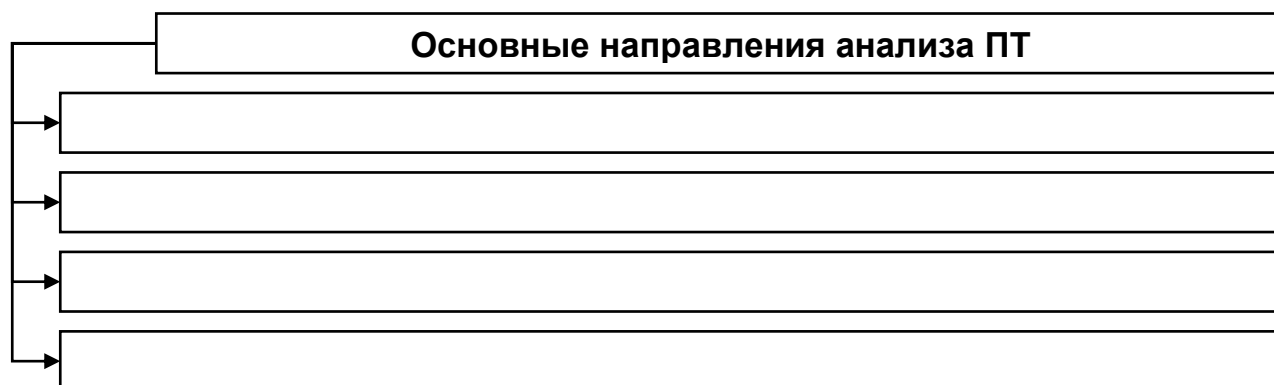


Рис. 11.13. Основные направления анализа ПТ

Практические задания для самостоятельного решения

Практическое задание 11.1

На основе данных, приведенных в табл. 11.3, определить показатели внешнего движения работников предприятия.

Таблица 11.3

Исходные данные для расчетов

Показатели	Количество, человек
Принято в течение года	94
Уволилось в течение года	101
в том числе:	
по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины	36
Среднеучетное количество работников	867

Практическое задание 11.2

Среднеучетная численность работников предприятия составила 1 500 человек. В течение года принято 200 человек.

В течение года уволилось работников по различным причинам:

- в связи с выходом на пенсию – 12 человек;
- в связи с призывом в армию – 8 человек;
- в связи с сокращением штатов – 120 человек;
- в связи с окончанием срока трудового договора – 20 человек;
- по собственному желанию – 20 человек;
- за нарушение трудовой дисциплины – 5 человек.

Рассчитать:

- 1) общий коэффициент оборота рабочей силы;
- 2) коэффициент оборота рабочей силы по приему;
- 3) коэффициент оборота рабочей силы по выбытию;
- 4) коэффициент текучести;
- 5) коэффициент обновления рабочей силы.

12. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и усовершенствования социально-трудовых отношений

12.1. Сущность и содержание мониторинга социально-трудовых отношений.

12.2. Источники информации о занятости и социально-трудовых отношениях.

12.3. Направления мониторинга социально-трудовых отношений.

Ключевые понятия и термины: мониторинг социально-трудовых отношений, объекты мониторинга социально-трудовых отношений, перепись населения, социологические исследования, индекс уровня жизни населения.

12.1. Сущность и содержание мониторинга социально-трудовых отношений

Особое место в жизнедеятельности человека занимают СТО, которые определяют его социальный статус, уровень благосостояния, морально-психологический климат. В условиях рыночной экономики с помощью социальной политики государство регулирует отношения между обществом и личностью. Разработка и обоснование механизмов функционирования системы СТО позволяет через согласование экономических и социальных интересов участников трудового процесса содействовать достижению необходимого равновесия в обществе. При этом решающее значение приобретает создание условий для роста занятости населения, усиление трудовой активности граждан, развитие предприимчивости и деловой инициативы, внедрение надежных механизмов соблюдения социально-правовых гарантий работников по ОТ, условиям труда, социальному страхованию.

Функционирование системы СТО необходимо постоянно отслеживать с целью определения направлений развития страны и разработки своевременных управленческих решений. Инструментом, позволяющим это сделать, является **мониторинг функционирования системы СТО**. На основе результатов мониторинга возможны: осуществление, прежде всего, краткосрочного прогнозирования развития системы СТО, предупреждение негативных тенденций, ведущих к формированию центров напряженности, оценка эффективности социально-экономической политики государства.

Сущность понятия "мониторинг СТО" и основные задания его проведения представлены на рис. 12.1.



Рис. 12.1. Сущность понятия "мониторинг СТО" и основные задания его проведения

Объектами мониторинга СТО являются социальные процессы и явления, которые существенно влияют на характер экономического социального развития страны. **Например**, объектами мониторинга СТО могут быть специально выбранные предприятия, учреждения и организации разных форм собственности и отраслей экономики, регионы, а также группы населения, выбранные по социально-демографическим и профессиональным признакам.

Главной функцией мониторинга СТО является обеспечение органов регулирования и управления полной, своевременной и

достоверной информацией о процессах, протекающих в системе СТО. **Основным принципом мониторинга СТО** является целенаправленность. Этот принцип предполагает, что вся система мониторинга СТО должна быть нацелена на решение конкретных управленческих задач [73].

Структура процесса мониторинга СТО включает в себя следующие этапы: наблюдение, анализ, формирование информации для управления и контроль (рис. 12.2).

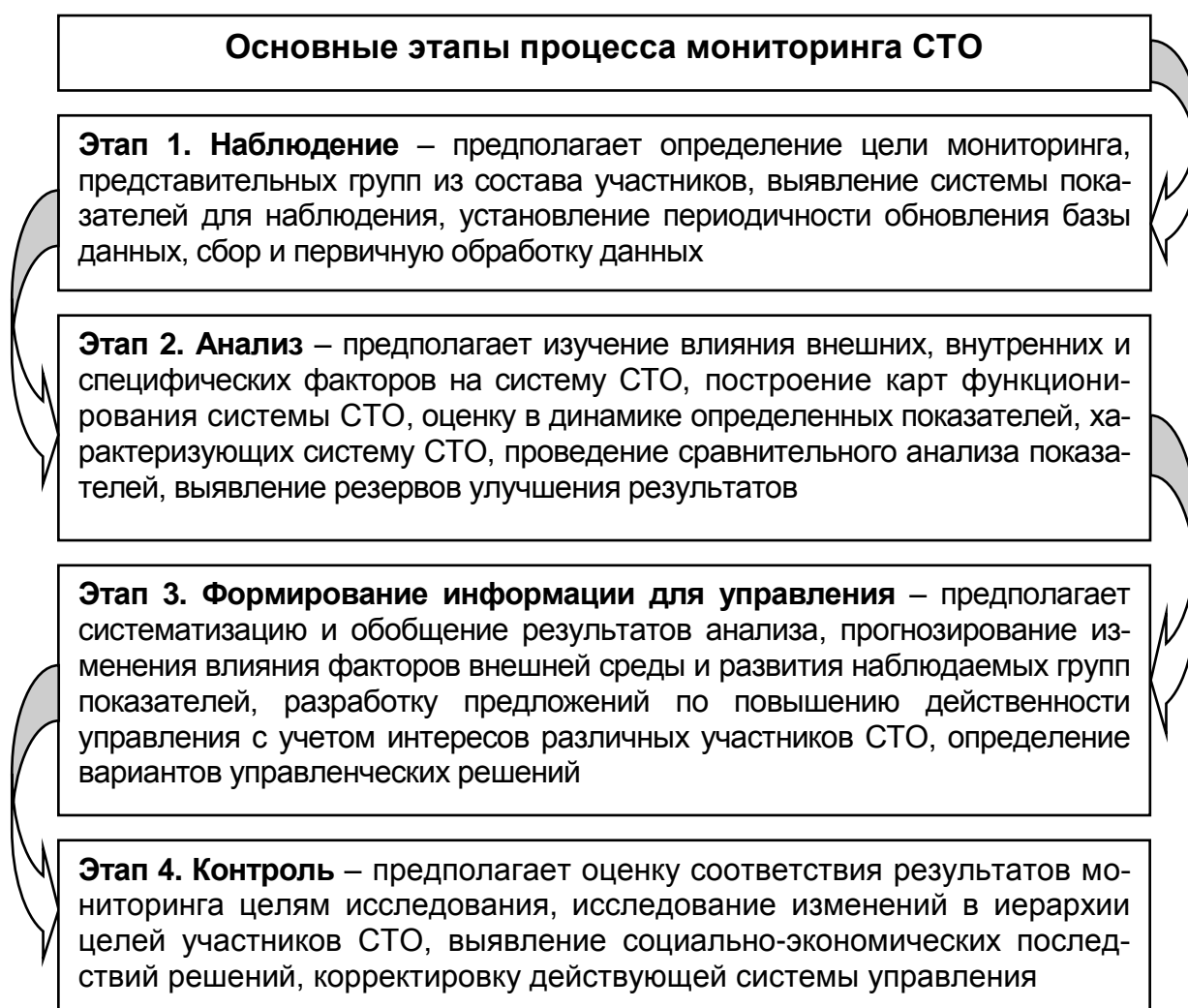


Рис. 12.2. Основные этапы процесса мониторинга СТО

В процессе проведения мониторинга СТО осуществляется анализ фактического состояния социально-трудовой сферы, устанавливаются размер и тенденции отклонений от прогнозов ее развития, проектируются новые способы адаптации, усовершенствуются уже разработанные, принимаются решения по их реализации.

12.2. Источники информации о занятости и социально-трудовых отношениях

Источниками информации для мониторинга СТО Украины являются статистические показатели, которые характеризуют социально-демографическое состояние населения, занятость, рынок труда и безработицу, условия труда на предприятиях, доходы и уровень жизни населения, условия проживания, экологическую и социальную ситуацию в регионах, состояние здравоохранения, возможности получения образования и др. Показатели, которые используются в мониторинге СТО, должны быть реальными, достоверными и общепризнанными. В мониторинге используются, как правило, комплексные показатели, которые состоят из отдельных статистических данных.

Система СТО является достаточно сложным объектом исследования и статистического наблюдения, поскольку в ее центре стоит человек с определенным набором личностных и профессиональных качеств и характеристик, с определенными особенностями восприятия и самооценки. Поэтому для мониторинга СТО нужно использовать не только статистические показатели, но данные экспертов, данные обычных граждан и предприятий, которые собираются в ходе социологических исследований.

Основные источники информации о занятости населения, а также СТО представлены в табл. 12.1 [16].

Таблица 12.1

Основные источники информации о занятости населения и СТО

Источники информации	Характеристика источников информации
1	2
выборочные исследования домохозяйств	исследование в виде опроса с высокой мерой регулярности – раз в год, в полгода или в квартал. Эти исследования дают возможность: 1) получить информацию об общей численности населения, его структуре (например, половозрастной, профессиональной и др.); 2) осуществить одновременное, общее и взаимоисключающее измерение численности занятых, безработных, экономически неактивного населения; 3) получить достоверные данные об уровне жизни, состоянии здоровья, условиях социальной среды и т. п.
административная статистика	стандартизированные данные статистической отчетности предприятий и организаций, специализированных государственных служб, органов государственного управления и других институтов

1	2
перепись населения	сходна с предыдущим источником информации мониторинга СТО. Отличием является масштаб охвата исследования: полный охват исследуемой совокупности населения. Перепись населения позволяет получить всеобъемлющую информацию о населении, однако это требует ограниченности перечня вопросов по поводу каждого конкретного аспекта исследования населения
выборочные исследования организаций социальной сферы	позволяют получить нужную информацию с точки зрения производственных процессов. Они являются единственным источником информации об изменении структуры и качества предоставления социальных услуг, о возможностях удовлетворения потребностей людей, о внутренних проблемах реализации их социальных прав
социологические исследования	анализ социальных явлений с помощью социологических методов, которые позволяют систематизировать факты о процессах, отношениях, взаимосвязях, зависимостях для разработки обоснованных заключений и рекомендаций. В ходе социологического исследования применяют такие методы сбора первичной информации: изучение документальных материалов, наблюдение, эксперимент, опрос. Опрос – наиболее распространенный метод социологического исследования, который заключается в получении ответов на конкретные вопросы

Рассмотрим подробнее преимущества и недостатки некоторых из источников предоставления информации для мониторинга СТО.

К преимуществам получения информации **в ходе выборочных исследований домохозяйств** относят:

- 1) установление статуса занятости соответствует принятым международным стандартам и определениям;
- 2) исследование дает информацию обо всем изучаемом контингенте;
- 3) результаты исследований разных периодов можно сравнить между собой;
- 4) представляется большое количество дополнительной информации;
- 5) получается комплексная информация по индивидуальному объекту, что позволяет исследовать взаимосвязи разных характеристик;
- 6) исследование может осуществляться независимо от других, оно не нуждается в адаптации к существующим статистическим системам или их изменению.

К недостаткам получения информации **в ходе выборочных исследований домохозяйств** относят:

1) использование выборки мало подходит для анализа данных на отдельной местности, поскольку с дроблением выборки повышается ее погрешность;

2) необходимость вложения значительных средств и усилий предопределяет осуществление данного исследования не чаще, чем раз в квартал, а административные источники, например, способны давать более оперативные данные;

3) непостоянство выборки затрудняет получение данных за продолжительный период наблюдения.

Очень важным источником информации является **перепись населения**. Основными ее преимуществами являются, во-первых, возможность ее регионального и межрегионального анализа, а во-вторых, получение достаточно полной и без погрешностей информации по всем административно-территориальным единицам страны. Кроме того, перепись населения также имеет важное методологическое значение [26]. Одним из недостатков переписи населения является невозможность частого ее осуществления (обычно она проводится раз в десять лет).

К основным преимуществам **административной статистики** как источника информации для мониторинга СТО относятся:

1) относительная дешевизна;

2) стабильность информации, что позволяет следить за продолжительностью и динамикой процессов от начала их учета;

3) возможность получения информации по конкретным группам совокупности без погрешности в выборке.

Данному способу получения информации присущи также определенные недостатки, среди которых можно выделить:

1) только формальный охват зарегистрированного контингента, согласно принятым правилам;

2) зависимость от изменений в правилах регистрации (законодательства, правил выплаты помощи и т. п.);

3) невозможность получить комплексную информацию по индивидуальному объекту.

Основными преимуществами **выборочных исследований организаций социальной сферы** являются:

1) анализ взаимосвязи производства и потребления социальных услуг;

2) избирательность исследования, которое можно осуществлять по определенным экономическим или социальным секторам.

При проведении мониторинга СТО необходимо использовать также данные исследований научных организаций. Наиболее важными являются данные **социологических исследований** по разным вопросам мониторинга. Мониторинг СТО включает обязательные социологические обследования базовых предприятий социальной сферы, а также выборочные исследования отдельных групп людей, домашних хозяйств [26].

Координацию статистической информации в Украине осуществляет **Государственная служба статистики Украины**, в состав которой, наряду с другими подразделениями, входит Управление статистики труда. Государственная служба статистики утверждает формы статистической отчетности для разных министерств и предприятий, собирает, обрабатывает и обобщает социально-трудовую статистику, полученную от таких статистических источников, как:

- 1) административная статистика предприятий;
- 2) административная статистика служб занятости;
- 3) статистика домашних хозяйств.

Государственная служба статистики публикует официальные статистические данные по стране в соответствующих статистических сборниках. Она проводит также исследования бюджета семей. Данные обследований включают доходы и расходы, степень самообеспечения семьи продуктами питания, жилищные условия, наличие предметов долгосрочного пользования (автомобиль, телевизор, холодильник), а также данные о структуре семьи. Участие семей добровольное, и им выплачивается небольшое вознаграждение. При бюджетных исследованиях проводится выборочная перекрестная проверка информации, которую предоставляют семье (например, от предприятий также получается информация о заработной плате). Доходы сравниваются с расходами и изучаются отклонения между ними. Статистические данные, полученные в результате исследований бюджета семей, используются частично для определения уровня инфляции, они также являются статистической базой для определения прожиточного минимума и других социальных стандартов.

12.3. Направления мониторинга социально-трудовых отношений

Направления мониторинга СТО могут быть различными (социальная структура экономики, социальная политика, занятость

населения, миграционная политика, качество жизни населения, условия труда, трудовая активность работников предприятия, система адаптации новых работников на предприятии и др.).

Для объективной оценки состояния СТО мониторинг социально-трудовой сферы должен проводиться на государственном, региональном уровнях, а также на уровне предприятий (учреждений, организаций).

При осуществлении мониторинга СТО **на государственном и региональном уровнях** система анализируемых показателей характеризует ключевые возможности людей в обеспечении собственного развития. Это, прежде всего, показатели возможности прожить долгую и здоровую жизнь, приобретать и обновлять знания, иметь доступ к материальным средствам существования, реализовать свои производительные способности в достойных условиях труда, жить в нормальной экологической и социальной среде и др.

На уровне предприятий (учреждений, организаций) в процессе мониторинга СТО должны анализироваться показатели, которые характеризуют:

во-первых, занятость – движение персонала, подготовку и переподготовку кадров, изменения численности и структуры занятых и т. д.;

во-вторых, условия и охрану труда – состояние производственной среды на предприятии, масштабы занятости на вредных и тяжелых физических работах, уровень производственного травматизма и т. п.;

в-третьих, оплату труда и формы социальной поддержки работников, уровень среднемесячной ЗП работников разных категорий, структуру и масштабы денежных выплат работникам предприятий в форме премий, материальной помощи, доплат и т. д.;

в-четвертых, состояние трудовых отношений в целом – качество трудовой жизни.

Обобщив показатели мониторинга СТО в зависимости от уровня его проведения, можно выделить четыре группы **показателей проведения мониторинга СТО**: общие показатели развития территории; доходы и уровень жизни населения; рынок труда, занятость и безработица; СТО на предприятиях.

Характеристика основных взаимосвязей в системе СТО, выраженная с помощью показателей мониторинга, представлена на рис. 12.3.

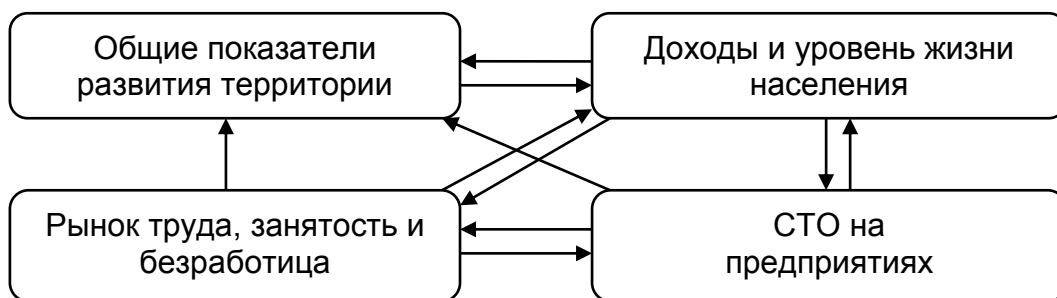


Рис. 12.3. Характеристика основных взаимосвязей в системе СТО, выраженная с помощью показателей мониторинга

Вышеуказанные показатели раскрывают состояние и тенденции в системе СТО и оказывают наибольшее влияние на систему СТО в целом. Состав показателей для реализации мониторинга СТО по группам представлен в табл. 12.2 [73].

Таблица 12.2

Состав показателей для реализации мониторинга СТО

Группа показателей	Состав показателей
1	2
общие показатели развития территории	<ul style="list-style-type: none"> • валовой внутренний (региональный) продукт; • индекс физического объема промышленной продукции; • индекс физического объема продукции сельского хозяйства; • оборот розничной торговли
доходы и уровень жизни населения	<ul style="list-style-type: none"> • сводный индекс потребительских цен; • величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения); • реальные денежные доходы; • реальные денежные доходы в среднем на душу населения; • покупательная способность денежных доходов в среднем на душу населения; • среднемесячная номинальная ЗП в расчете на одного работника; • среднемесячная реальная ЗП; • покупательная способность среднемесячной номинальной ЗП; • уровень задолженности по ЗП; • уровень бедности и уровень жизни населения
рынок труда, занятость и безработица	<ul style="list-style-type: none"> • численность населения территории (региона); • численность лиц трудоспособного возраста; • численность ЭАН; • численность лиц, занятых в экономике; • численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации; • численность работников, которым были предоставлены отпуска без сохранения или с сохранением ЗП по инициативе администрации;

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> • численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости; • распределение численности безработных по длительности поиска работы
СТО на предприятиях	<ul style="list-style-type: none"> • движение численности работников по видам экономической деятельности; • численность пострадавших на производстве по видам экономической деятельности; • численность работников, занятых во вредных и опасных условиях труда; • количество профессиональных заболеваний; • количество предприятий, которые провели аттестацию рабочих мест по условиям труда; • количество трудовых споров; • количество отраслевых соглашений; • численность работников, охваченных коллективными договорами

Следует отметить, что невозможно провести мониторинг всех уровней системы СТО страны, так как каждый из представленных уровней имеет собственную цель функционирования, не противоречащую цели всей системы СТО. Это связано с тем, что Украина включает в себя 24 административно-территориальные единицы (области) и Автономную Республику Крым (АРК), а, как известно, в каждой области и в АРК складывается собственная экономическая, социальная, политическая, демографическая ситуация, что приводит к значительному их отличию по разным параметрам СТО.

В настоящий момент в стране можно выделить две ключевые проблемы, на которые необходимо делать акцент в процессе мониторинга СТО: проблема развития рынка труда и проблема повышения уровня жизни населения.

Рассмотрим методику расчета **индекса уровня жизни населения** как важного показателя социального развития страны (региона). **Индекс уровня жизни населения ($I_{у.ж.}$)** рассчитывается по следующей формуле [44]:

$$I_{у.ж.} = I_{зд} \times I_{п} \times I_{о}, \quad (12.1)$$

где $I_{у.ж.}$ – индекс здоровья;

$I_{п}$ – индекс потребления;

$I_{о}$ – индекс образования.

В свою очередь, индекс здоровья и потребления рассчитываются:

$$I_{зд} = \frac{P_{ср} - Б - И}{90}, \quad I_{п} = \frac{P_{д.л.}}{P_{н}}, \quad I_{о} = \frac{K_{о}}{12}, \quad (12.2)$$

где $P_{ср}$ – средняя продолжительность жизни, лет;

$Б$ – время болезни человека на протяжении жизни, лет;

$И$ – время инвалидности человека, лет;

$P_{д.л.}$ – объем личного потребления за год на душу населения, грн;

$P_{н}$ – норматив личного потребления за год, грн;

$K_{о}$ – коэффициент, учитывающий образовательный уровень населения.

Коэффициент, который учитывает образовательный уровень населения, рассчитывается по следующей формуле:

$$K_{о} = \frac{B_9 \times 9 + B_{11} \times 11 + B_{ПТУ} \times 12 + B_{тех} \times 13,5 + B_{ВУЗ} \times 17,5}{B_9 + B_{11} + B_{ПТУ} + B_{тех} + B_{ВУЗ}}, \quad (12.3)$$

где B_9 – количество выпускников 9-х классов, чел.;

B_{11} – количество выпускников 11-х классов, чел.;

$B_{ПТУ}$ – количество выпускников профессионально-технических училищ (ПТУ), чел.;

$B_{тех}$ – количество выпускников техникумов, чел.;

$B_{ВУЗ}$ – количество выпускников высших учебных заведений (ВУЗ), чел.

Для мониторинга СТО индекс уровня жизни населения страны рассчитывается в разрезе регионов. В этом случае регионы объединяют в группы по значению показателя (например, регионы с высоким уровнем жизни населения, регионы со средними значениями индекса уровня жизни населения, регионы с низким уровнем жизни населения).

Выводы

1. Инструментом, позволяющим постоянно отслеживать функционирование системы СТО с целью определения направлений развития страны и разработки своевременных управленческих решений, является мониторинг функционирования системы СТО. На основе результатов мониторинга возможны осуществление краткосрочного прогнозирования развития системы СТО, предупреждение негативных тенденций, ведущих к формированию центров напряженности, оценка эффективности социально-экономической политики государства.

2. Структура процесса мониторинга СТО включает в себя такие этапы: наблюдение, анализ, формирование информации для управления и контроль.

3. Источниками информации для мониторинга СТО Украины являются статистические показатели, которые характеризуют социально-демографическое состояние населения, занятость, рынок труда и безработицу, условия труда на предприятиях, доходы и уровень жизни населения, условия проживания, экологическую и социальную ситуацию в регионах, состояние здравоохранения, возможности получения образования и др. Координацию статистической информации в Украине осуществляет Государственная служба статистики Украины, в состав которой, наряду с другими подразделениями, входит Управление статистики труда.

4. Очень важным источником информации является перепись населения, основными преимуществами которой являются: возможность ее регионального и межрегионального анализа, получение достаточно полной и без погрешностей информации по всем административно-территориальным единицам страны.

5. Мониторинг СТО включает обязательные социологические обследования базовых предприятий социальной сферы, а также выборочные исследования отдельных групп людей, домашних хозяйств.

6. Основные направления мониторинга СТО следующие: социальная структура экономики, социальная политика, занятость населения, миграционная политика, качество жизни населения, условия труда, трудовая активность работников предприятия, система адаптации новых работников на предприятии и др.

7. В настоящее время в Украине можно выделить две ключевые проблемы, на которые необходимо делать акцент в процессе мониторинга СТО: проблема развития рынка труда и проблема повышения уровня жизни населения.

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение понятия "мониторинг СТО".
2. Перечислите и охарактеризуйте основные задания мониторинга СТО.
3. Какие показатели являются источниками информации для мониторинга СТО Украины?
4. В чем заключаются основные преимущества и недостатки переписи населения?

5. Назовите организацию, которая осуществляет координацию статистической информации в Украине.

6. Охарактеризуйте показатели, которые раскрывают состояние и тенденции в системе СТО и оказывают наибольшее влияние на систему СТО в целом.

Тесты для самодиагностики

1. Социально-трудовые отношения занимают особое место в жизнедеятельности человека и определяют его социальный статус, уровень благосостояния, морально-психологический климат:

- а) да;
- б) нет.

2. Объектами мониторинга СТО являются:

- а) уровень доходов населения;
- б) социальные процессы и явления;
- в) выявление резервов трудовых ресурсов;
- г) социальные показатели трудовой деятельности.

3. Укажите, какой из основных этапов процесса мониторинга СТО предполагает определение цели мониторинга, представительных групп из состава участников, выявление системы показателей для наблюдения, установление периодичности обновления базы данных, сбор и первичную обработку данных:

- а) анализ;
- б) наблюдение;
- в) формирование информации для управления;
- г) контроль.

4. Основные источники информации о занятости населения и СТО – это:

- а) перепись населения;
- б) административная статистика;
- в) выборочные исследования домохозяйств;
- г) социологические исследования;
- д) выборочные исследования организаций социальной сферы.

5. Уровень бедности и уровень жизни населения – это показатель, характеризующий:

- а) общее развитие территории;
- б) доходы и уровень жизни населения;
- в) рынок труда, занятость и безработицу.

Творческое задание

На схеме (рис. 12.4) впишите в пустые блоки содержание каждого этапа (четыре этапа) процесса мониторинга СТО. Заполнение схемы нужно проводить, используя материал темы 12 данного учебного пособия.

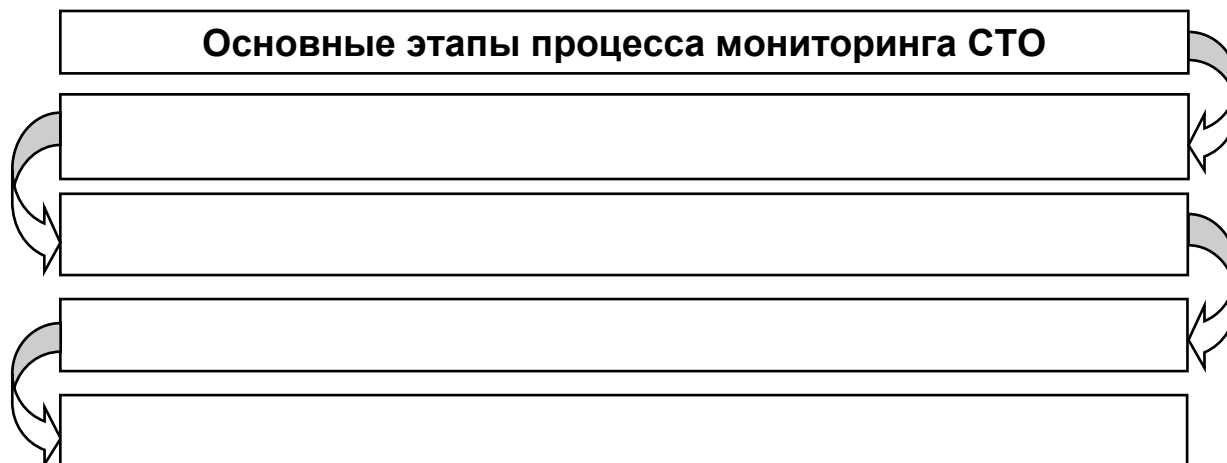


Рис. 12.4. Основные этапы процесса мониторинга СТО

Практическое задание для самостоятельного решения

Определить индекс уровня жизни населения по исходным данным, приведенным в табл. 12.3 и табл. 12.4. Сделать вывод.

Таблица 12.3

Исходные данные для расчетов

Средняя продолжительность жизни, лет	Время болезни человека на протяжении жизни, лет	Время инвалидности, лет	Объем личного потребления на душу населения за год, грн	Норматив личного потребления за год, грн
69,29	0,1453	3,9863	1 449,5	2 500

Таблица 12.4

Исходные данные для расчетов

Показатели	Уровень образования населения				
	неполное среднее (9 классов)	среднее (11 классов)	профессионально-техническое (после ПТУ)	среднее техническое (после техникумов)	высшее (после ВУЗов)
Количество выпускников в отчетном периоде, чел.	561	467	270	134	458
Продолжительность обучения	9,0	11,0	12,0	14	18

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

13.1. История и причины создания Международной организации труда.

13.2. Руководящие органы Международной организации труда и их структура.

13.3. Направления деятельности Международной организации труда.

Ключевые понятия и термины: Международная организация труда, Международная конференция труда, Административный совет, направления деятельности Международной организации труда.

13.1. История и причины создания Международной организации труда

Первой межправительственной организацией для разработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства, содействия социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защите прав человека стала **Международная организация труда**.

Сущность понятия "Международная организация труда" приведена на рис. 13.1.



Рис. 13.1. Сущность понятия "международная организация труда"

Международная организация труда **была создана в 1919 году** согласно Версальскому мирному договору как структурное подразделение Лиги Наций. Ее создание совпало с промышленной революцией, которая привела к бурному экономическому росту. Идея о принятии международного трудового законодательства возникла в начале XIX столетия. Ее поддерживали такие выдающиеся

промышленники, как Роберт Оуэн и Даниель Легран. В конце XIX столетия новой силой в промышленно развитых странах стали организованные трудящиеся, которые требовали демократических прав и достойных условий жизни.

Основная цель МОТ – улучшение условий труда, повышение жизненного уровня, обеспечение экономической и социальной стабильности во всем мире.

Среди основных **причин возникновения МОТ** выделяют: гуманитарные (социальные), политические и экономические. Именно они стали побудительными мотивами для принятия международных трудовых норм и привели к созданию МОТ (рис. 13.2).

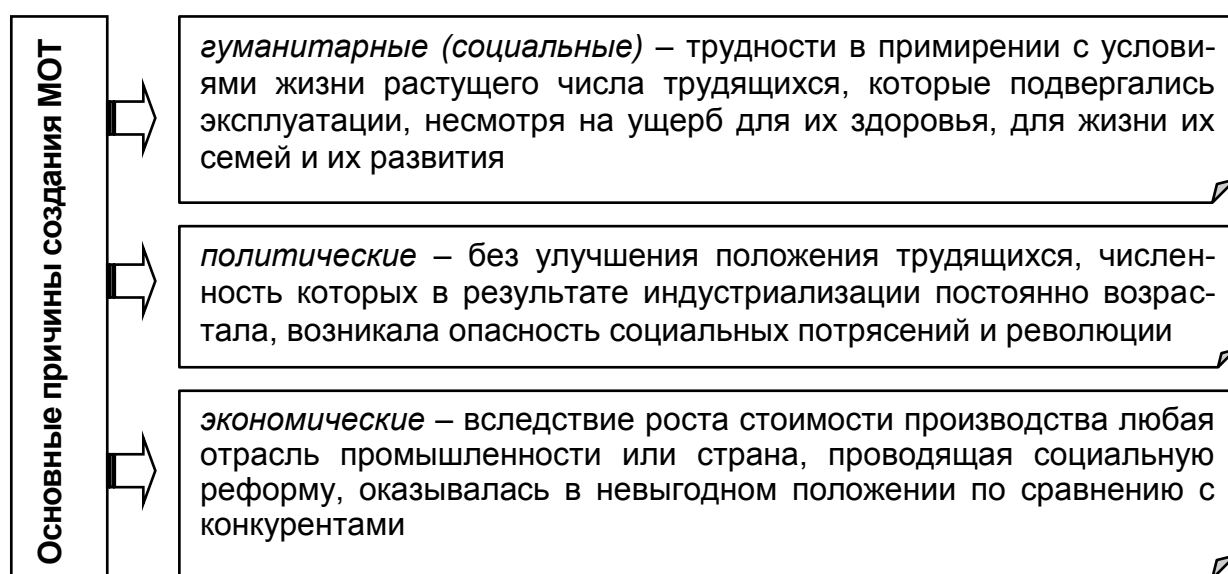


Рис. 13.2. **Основные причины создания МОТ**

Указанные причины были отражены в Преамбуле к Уставу МОТ, принятому в 1919 году. Устав МОТ был подготовлен Комиссией по международному трудовому законодательству, созданной в соответствии с Версальским мирным договором. Комиссия состояла из представителей девяти стран: Бельгии, Кубы, Чехословакии, Франции, Италии, Японии, Польши, Великобритании и США. Ее возглавлял Сэмюэл Гомперс, председатель Американской федерации труда. В результате была создана трехсторонняя организация, объединяющая в своих исполнительных органах представителей правительств, работодателей и трудящихся. Устав МОТ был включен в Версальский договор.

В настоящее время в МОТ насчитывается 183 участника.

13.2. Руководящие органы Международной организации труда и их структура

Если рассматривать *структуру МОТ*, то можно отметить, что она является достаточно сложной. **Высшим руководящим органом МОТ** является Международная конференция труда (МКТ), работа которой определяется специальным регламентом. МКТ собирается каждый год в начале июня в Женеве. Каждое государство на конференции представлено четырьмя делегатами с правом решающего голоса: двумя от правительства и по одному от трудящихся и предпринимателей. Кроме того, в состав делегаций многих стран входят советники, и численность крупных делегаций достигает 40 – 50 человек, а всего в сессии конференции участвуют 1 500 – 2 000 представителей стран-членов МОТ. Многие делегаты от правительств являются министрами, отвечающими за вопросы труда в своих странах. На каждой конференции в качестве почетных гостей выступают один или два главы государств или правительств. Международные организации (правительственные и неправительственные) участвуют в конференции в качестве наблюдателей.

Все делегаты пользуются равными правами и голосуют в соответствии со своими убеждениями, при этом делегаты от трудящихся и предпринимателей голосуют независимо от представителей своих правительств и друг от друга. Многие делегации имеют согласованные директивы руководства своих стран по отношению делегатов к обсуждаемым вопросам и к голосованию по ним. Поэтому разные точки зрения не препятствуют принятию решений в большинстве случаев преобладающим числом голосов или консенсусом. Один раз в три года на генеральной конференции проводятся выборы нового **Административного совета**.

Административный совет – исполнительный орган МОТ, который направляет ее работу в период между конференциями. Он реализует решения, заранее определяет повестку дня конференции и других совещаний, направляет деятельность Международного бюро труда (МБТ), а также различных комитетов, создаваемых при Административном совете. Административный совет избирает генерального директора МБТ и контролирует его работу, рассматривает проект бюджета, представленный МБТ, а также финансовые сметы, выносимые затем на одобрение сессии конференции.

Административный совет имеет трехстороннее представительство и состоит из 56 членов: 28 представителей правительств, 14 трудящихся и 14 предпринимателей. Из 28 мест, предназначенных в Административном совете для представителей правительств, 10 являются постоянными (неизбираемыми), выделенными для стран, которые считаются наиболее развитыми в промышленном отношении. В этот совет входят 18 заместителей правительственных членов, 14 заместителей членов от трудящихся и 14 – от предпринимателей.

Международное бюро труда (МБТ) является постоянным секретариатом МОТ, ее административным и исполнительным органом, исследовательским и информационным центром. МБТ возглавляет генеральный директор, который избирается Административным советом сроком на 5 лет. Состав международного бюро труда и его руководства постоянен.

Работа **генеральной конференции** состоит из ежедневных заседаний и параллельной работы создаваемых на МКТ различных комитетов. На пленарных заседаниях происходит общая дискуссия. На нее выносятся отчет о деятельности МОТ за определенный период и проблемный доклад генерального директора на одну из наиболее важных социально-трудовых тем. Так, в 1990 году такой темой была "Окружающая среда и мир труда", а в 2011 году – "Мир труда в 2011 году: заставить рынки создавать рабочие места" [68].

Ряд комитетов, создаваемых на конференции, является постоянным. Характеристика и основные полномочия постоянных комитетов, которые создаются на МКТ, представлены в табл. 13.1.

Таблица 13.1

Характеристика и основные полномочия постоянных комитетов, которые создаются на МКТ

Комитеты МКТ	Характеристика и основные полномочия комитетов МКТ
1	2
распорядительный комитет	регулирует программу и время работы МКТ и комитетов, а также разрабатывает и рассматривает предложения по созданию новых комитетов
комитет по проверке полномочий	осуществляет проверку полномочий делегатов и их советников, а также рассматривает жалобы в связи с полномочиями. После проверки полномочий публикуется список всех делегатов и участников конференции

1	2
финансовый комитет правительственных представителей	рассматривает вопросы уплаты правительствами членских взносов, выплаты задолженностей, бюджетные сметы, предложения по распределению расходов по программам и регионам. В него входят по одному правительственному делегату от каждого представленного на конференции члена организации
комитет по применению конвенций и рекомендаций	рассматривает сведения и доклады о выполнении ратифицированных конвенций, представляемых правительствами стран-членов МОТ, заслушивает правительственных представителей некоторых стран по этим вопросам и представляет на конференции доклад. Большую подготовительную работу для этого комитета конференции проводит Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций Административного совета

Деятельность всех органов управления МОТ регламентируется такими документами:

1) *Устав МОТ* (определяются причина создания и основные задания организации, порядок приема в нее и выхода из нее членов-участников, права и обязанности органов и другие вопросы, связанные с деятельностью организации);

2) *Филадельфийская декларация* (определяет цели и задачи работы МОТ, начиная с 1944 года и которая стала составной частью Устава МОТ);

3) *Регламент МКТ* (определяет порядок работы МОТ, устанавливает состав, права доступа на заседания, порядок выбора руководителей конференции, определяет функции председателя МКТ и его заместителей);

4) *Декларация об основных принципах и правах в сфере труда* (принята в 1998 году, стала обязательной для выполнения всеми участниками МОТ).

13.3. Направления деятельности Международной организации труда

Главной задачей деятельности МОТ является правотворческая деятельность в сфере регулирования труда. МОТ принимает международно-правовые нормативные акты в сфере труда по основным направлениям своей деятельности.

Приоритетные сферы деятельности МОТ представлены на рис. 13.3.

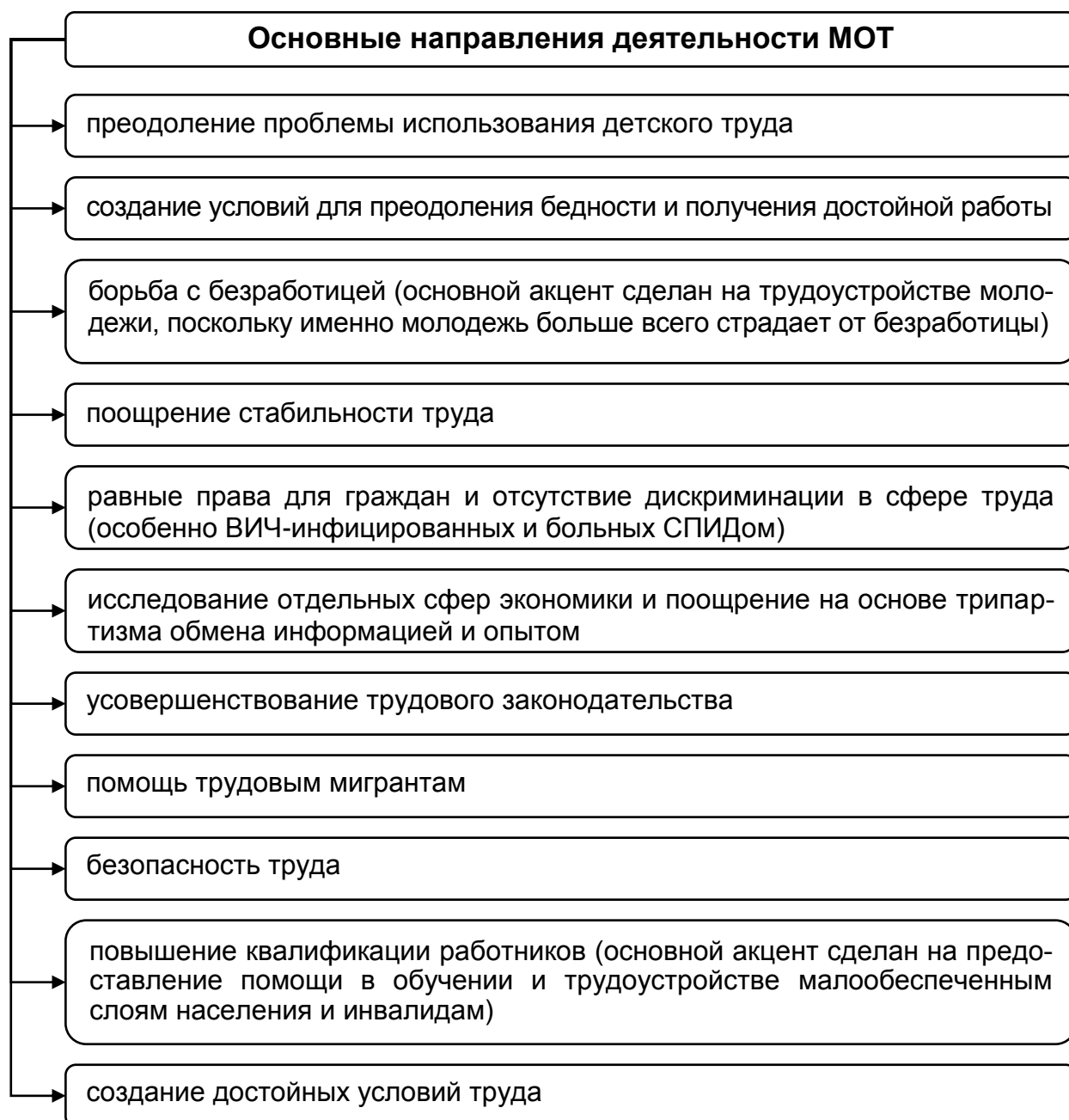


Рис. 13.3. Основные направления деятельности МОТ

В своей работе МОТ использует различные методы. Выделяют четыре основных **метода работы МОТ**:

1) развитие социального партнерства государства, организаций трудящихся и предпринимателей (трипартизм). Трипартизм является основным методом работы МОТ, при котором решение социально-трудовых проблем достигается на основе согласованных действий государства, трудящихся и предпринимателей;

2) разработка и принятие международных трудовых норм (конвенций и рекомендаций), контроль за их использованием (нормотворческая деятельность);

3) оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем (техническое сотрудничество);

4) проведение исследований и осуществление публикаций по социально-трудовым проблемам.

Украина активно участвует в деятельности МОТ с 1954 года. **Сотрудничество МОТ с Украиной** за годы ее независимости стало системным и динамическим. Оно направлено на:

1) ратификацию и практическое внедрение конвенций МОТ и содействие гармонизации национального законодательства с международными трудовыми нормами МОТ и европейскими стандартами;

2) реформирование трудового законодательства и поддержку реформ в сфере социального страхования и социального обеспечения;

3) разработку и реализацию программ обеспечения занятости, в том числе молодежи, инвалидов, лиц, пострадавших от торговли людьми;

4) реформирование статистики труда;

5) содействие формированию и повышению эффективности администрации труда и ее составляющих, в том числе таких учреждений: государственная инспекция труда, органы государственного надзора в сфере охраны труда, служба посредничества и примирения [35].

Результатом деятельности МОТ в Украине за годы ее независимости является более 20 проектов технического сотрудничества, объединенных в 3 широкомасштабные программы, например Программа достойного труда.

Выводы

1. Международная организация труда – специализированное учреждение по регулированию СТО, защите прав человека и обеспечению социального мира – стала первой межправительственной организацией для разработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства, содействия социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защите прав человека.

2. Основной целью Международной организации труда является улучшение условий труда, повышение жизненного уровня, обеспечение экономической и социальной стабильности во всем мире. Главной

задачей деятельности МОТ является правотворческая деятельность в сфере регулирования труда.

3. Высшим руководящим органом МОТ является Международная конференция труда, которая собирается каждый год в начале июня в Женеве. Исполнительным органом МОТ, который направляет ее работу в период между конференциями, является Административный совет. Постоянным секретариатом МОТ, ее административным и исполнительным органом, исследовательским и информационным центром является Международное бюро труда.

4. Деятельность всех органов управления МОТ регламентируется следующими документами: Уставом МОТ; Филадельфийской декларацией; Регламентом МКТ; Декларацией об основных принципах и правах в сфере труда.

5. В своей работе МОТ использует следующие методы: развитие социального партнерства государства, организаций трудящихся и предпринимателей (трипартизм); разработка и принятие международных трудовых норм (конвенций и рекомендаций), контроль за их использованием (нормотворческая деятельность); оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем (техническое сотрудничество); проведение исследований и осуществление публикаций по социально-трудовым проблемам.

6. Украина активно участвует в деятельности МОТ с 1954 года. Результатом деятельности МОТ в Украине за годы ее независимости является более 20 проектов технического сотрудничества, объединенных в 3 широкомасштабные программы, например Программа достойного труда.

Контрольные вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение понятия "Международная организация труда".
2. Определите основную цель Международной организации труда.
3. Назовите и охарактеризуйте основные причины возникновения Международной организации труда.
4. Какие, на ваш взгляд, были бы причины создания Международной организации труда, если бы она создавалась в современных условиях?
5. Перечислите руководящие органы Международной организации труда и охарактеризуйте их структуру.

6. Дайте краткую характеристику и перечислите основные полномочия постоянных комитетов, которые создаются на Международной конференции труда.

7. Сформулируйте главную задачу деятельности Международной организации труда.

8. Какие методы использует в своей работе Международная организация труда?

9. Как взаимодействуют Украина и Международная организация труда?

Тесты для самодиагностики

1. Международная организация труда – это специализированное учреждение по регулированию СТО, защите прав человека и обеспечению социального мира:

- а) да;
- б) нет.

2. Среди основных причин возникновения МОТ выделяют:

- а) гуманитарные (социальные);
- б) политические;
- в) экономические;
- г) миграционные;
- д) информационные.

3. Высшим руководящим органом МОТ является:

- а) Административный совет;
- б) Международная конференция труда;
- в) Международное бюро труда.

4. Комитет, который регулирует программу и время работы МКТ, а также разрабатывает и рассматривает предложения по созданию новых комитетов, – это:

- а) комитет по проверке полномочий;
- б) распорядительный комитет;
- в) финансовый комитет правительственных представителей;
- г) комитет по применению конвенций и рекомендаций.

5. Комитет, который рассматривает вопросы уплаты правительствами членских взносов, выплаты задолженностей, бюджетные сметы, – это:

- а) комитет по проверке полномочий;
- б) распорядительный комитет;
- в) финансовый комитет правительственных представителей;
- г) комитет по применению конвенций и рекомендаций.

6. Комитет, который осуществляет проверку полномочий делегатов и их советников, а также рассматривает жалобы в связи с полномочиями, – это:

- а) комитет по проверке полномочий;
- б) распорядительный комитет;
- в) финансовый комитет правительственных представителей;
- г) комитет по применению конвенций и рекомендаций.

7. Комитет, который рассматривает сведения и доклады о выполнении ратифицированных конвенций, заслушивает правительственных представителей некоторых стран по этим вопросам и представляет на конференции доклад, – это:

- а) комитет по проверке полномочий;
- б) распорядительный комитет;
- в) финансовый комитет правительственных представителей;
- г) комитет по применению конвенций и рекомендаций.

8. Деятельность всех органов управления МОТ регламентируется такими документами:

- а) Устав МОТ;
- б) Филадельфийская декларация;
- в) Регламент МКТ;
- г) Декларация об основных принципах и правах в сфере труда;
- д) Кодекс законов о труде.

Творческие задания

Творческое задание 13.1

На схеме, представленной на рис. 13.4, впишите в пустые блоки основные причины создания Международной организации труда и дайте им краткую характеристику. Проанализируйте эти причины.

Заполнение схемы нужно проводить, используя теоретический материал темы 13 данного учебного пособия.

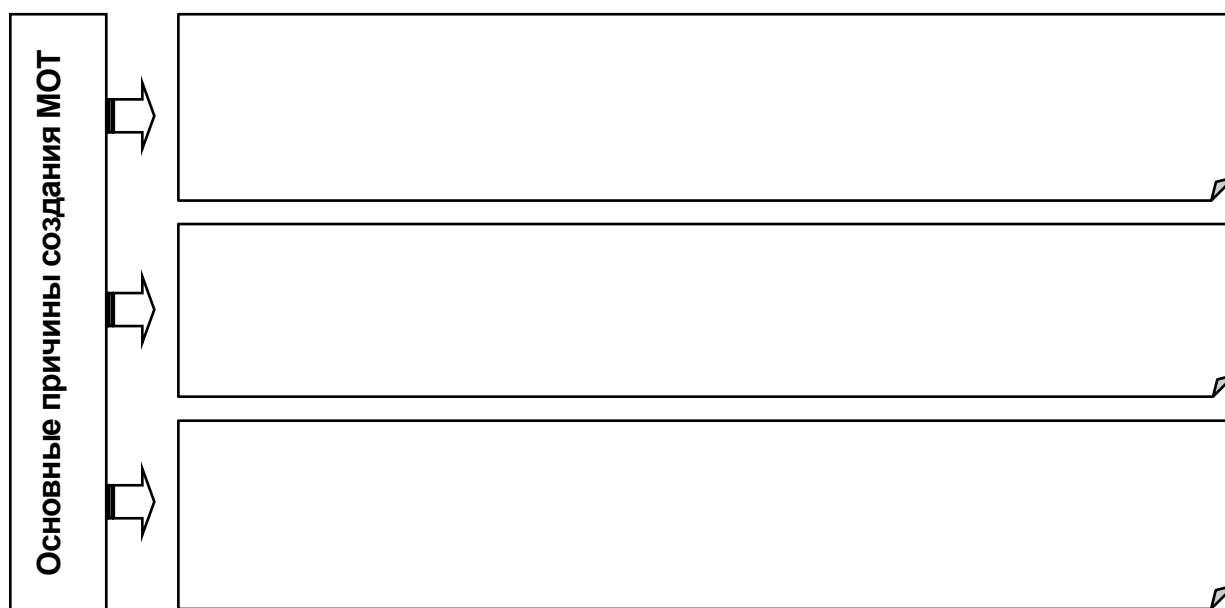


Рис. 13.4. Основные причины создания МОТ

Творческое задание 13.2

На схеме, представленной на рис. 13.5, впишите в пустые блоки основные направления, по которым осуществляет свою деятельность Международная организация труда на современном этапе ее развития.

Заполнение схемы нужно проводить, используя теоретический материал темы 13 данного учебного пособия.

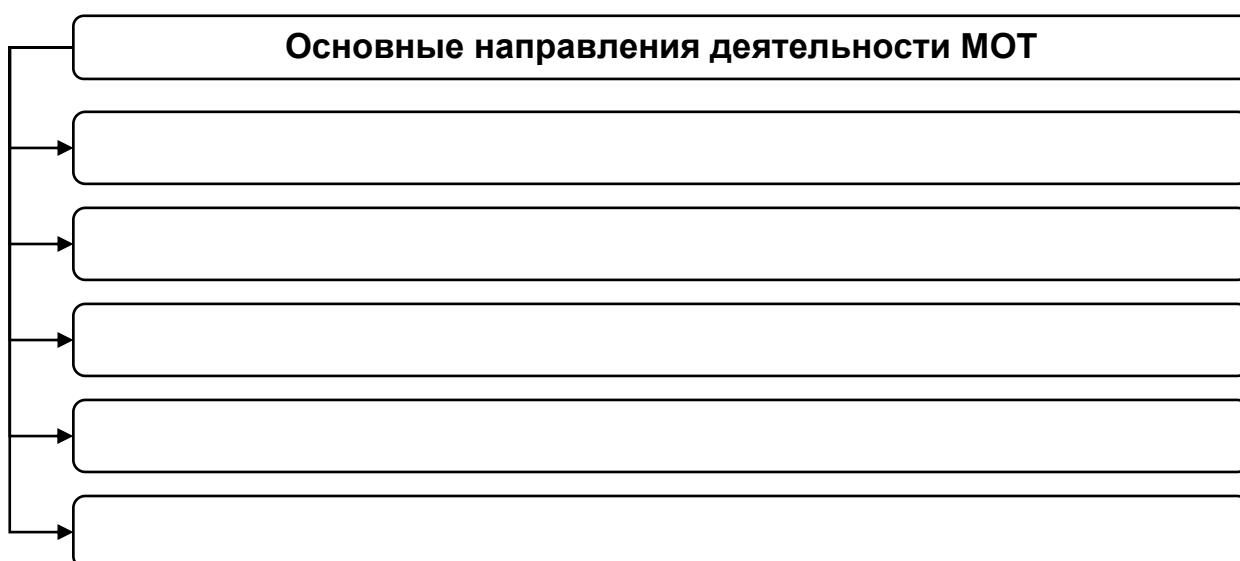


Рис. 13.5. Основные направления деятельности МОТ

Глоссарий

Административные методы – это комплекс способов и приемов влияния на работников, базирующихся на использовании организационных отношений и административной власти руководства.

Административный совет – это исполнительный орган Международной организации труда, который направляет ее работу в период между конференциями.

Аттестация рабочих мест – это комплексная проверка рабочих мест на соответствие техническим (уровень производительности оборудования, технологическая оснащенность рабочего места и др.), экономическим, организационным (рациональность обслуживания рабочих мест, соответствие форм организации труда технологическому процессу, характеру и объему выполняемых работ и др.) и другим требованиям.

Аудит в сфере труда – это периодически проводимая система мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений.

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активное население) не занято в производстве товаров и услуг.

Безработица структурная – это безработица, которая возникает тогда, когда под влиянием научно-технического прогресса происходят важные изменения в технике, технологии и организации производства, которые меняют структуру спроса на рабочую силу и приводят к уменьшению спроса на некоторые виды профессий, а также к появлению новых видов профессии.

Безработица фрикционная – это безработица, которая возникает тогда, когда часть людей добровольно меняет место работы: ищет работу после увольнения, временно потеряла сезонную работу, впервые ищет работу.

Безработица циклическая – это безработица, которая возникает тогда, когда совокупный спрос на товары (услуги) снижается, наблюдается спад производства, сокращается занятость.

Бригада – это организационно-технологическое объединение работников одинаковых (разных) профессий на основе соответствующих

производств, оборудования, сырья и материалов для выполнения производственного задания.

Воспроизводство трудовых ресурсов – это постоянное возобновление их численности и структуры как путем естественного изменения уходящих поколений новыми, так и путем перехода одних структурных частей в другие.

Государство – это субъект социально-трудовых отношений, который выполняет функции гаранта, регулятора и контроллера для создания социальных гарантий наемным работникам, формирования экономических стимулов и нормативно-правовых условий осуществления хозяйственной деятельности предприятий (организаций, учреждений).

Дискриминация – это тип социально-трудовых отношений, который отражает необоснованное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, что значительно уменьшает для них возможности в трудовой сфере.

Доходы населения – это совокупность поступлений денежных и натуральных средств, полученных за счет труда работников и других источников за определенный промежуток времени, которые использует человек с целью потребления и накопления.

Доходы населения номинальные – это доходы, которые получены в денежном выражении в течение определенного периода.

Доходы населения реальные – это номинальные денежные доходы за определенный период, которые скорректированы на индекс потребительских цен (изменение цен на товары, тарифы на услуги и др.).

Занятость – это трудовая деятельность граждан, которая связана с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречит действующему законодательству и, как правило, приносит им доход в денежной или иной форме.

Закон Оукена – это математическая зависимость между уровнем безработицы и отставанием объема валового национального продукта.

Занятость дистанционная – это нестандартная форма занятости населения, которая предусматривает гибкие социально-трудовые отношения между работником и работодателем непосредственно в виртуальной среде с использованием информационных и коммуникационных технологий.

Заработная плата – это вознаграждение, определенное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору

владелец или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную работу.

Заработная плата минимальная – это законодательно установленный размер заработной платы за простую, неквалифицированную работу, ниже которого не может производиться оплата за выполненную работником месячную, почасовую норму труда (объем работ).

Заработная плата номинальная – это заработная плата в денежном выражении за определенный промежуток времени (час, день, неделю и т. д.), которая выплачивается работающим в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда.

Заработная плата реальная – это совокупность товаров и услуг, которые работающий может приобрести на номинальную заработную плату.

Индексация заработной платы – это увязка денежных доходов населения с темпами роста потребительских цен (инфляции), которая осуществляется государством для поддержания реальных доходов населения на определенном уровне.

Инфраструктура рынка труда – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, общественные организации и фонды, обеспечивающие эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда.

Качество труда – это система характеристик действий работника по осуществлению процесса труда, которые обеспечивают эффективность (производительность) труда и качество выпускаемой продукции.

Кластер – это группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний и организаций, которые действуют в определенной сфере и взаимодополняют друг друга.

Коллективный договор – это локальный нормативный документ, регулирующий производственные, трудовые и социально-экономические отношения между собственником или уполномоченным им органом (руководителем предприятия и др.), с одной стороны, и коллективом наемных работников в лице его выборного органа (профсоюза), с другой стороны.

Конъюнктура рынка труда – это соотношение спроса и предложения на рабочую силу, которое определяет ставку заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения.

Кооперация труда – это объединение, установление взаимосвязи между разрозненными, специализированными работами в процессе трудовой деятельности для достижения определенного производственного эффекта.

Коэффициент текучести кадров – это отношение количества работников, уволенных по собственному желанию (кроме тех, кто уволился по уважительным причинам), за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины, к среднеучетному количеству штатных работников.

Коэффициент стабильности кадров – это отношение количества работников, находящихся в учетном составе предприятия весь отчетный год, к среднеучетному количеству работников за год.

Лизинг персонала – это привлечение временно свободного компетентного персонала (одного специалиста или команды специалистов) в деятельность предприятия с помощью рекрутинговых (кадровых) агентств, которые занимаются предоставлением таких услуг.

Международная конференция труда – это высший руководящий орган Международной организации труда.

Международная организация труда – это специализированное учреждение по регулированию социально-трудовых отношений, защите прав человека и обеспечению социального мира.

Методология экономики труда и социально-трудовых отношений – это совокупность методов, которые используются в научных исследованиях экономики труда и социально-трудовых отношений.

Методы исследования экономики труда и социально-трудовых отношений – это приемы или система приемов, которые используются для изучения экономики труда и социально-трудовых отношений.

Методы управления процессами труда – это способы влияния на трудовую деятельность персонала для достижения конкретной цели.

Миграция населения – это механическое движение населения, то есть его переселение, перемещение, связанное с изменением постоянного местожительства как в границах одной страны, так и из одной страны в другую.

Мониторинг социально-трудовых отношений – это система непрерывного сбора, обработки, накопления, анализа и интерпретации

социально-экономической, социально-психологической, социологической информации о ходе и тенденциях развития системы социально-трудовых отношений для принятия стратегических и тактических решений на государственном, региональном и местном уровнях управления.

Население – это совокупность людей, которые проживают на определенной территории (области, автономной республики и др.).

Нестандартные формы занятости населения – это занятость на условиях неполного рабочего дня или неполная занятость; временная, непостоянная занятость, в том числе заимствованный труд персонала; дистанционная занятость; неформальная занятость, в том числе самостоятельная занятость и др.

Нормирование труда – это вид деятельности по управлению предприятием, который связан с определением необходимых затрат труда и результатов, контролем меры труда и направлен на установление оптимальных соотношений между затратами и результатами труда.

Нормы затрат труда – это количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в определенных организационно-технических условиях.

Объединение организаций работодателей – это неприбыльная организация работодателей, объединяющая организации работодателей на основах добровольности и равноправия для представительства защиты прав и интересов организаций работодателей и работодателей.

Объекты мониторинга социально-трудовых отношений – это социальные процессы и явления, которые существенно влияют на характер экономического социального развития страны.

Организация рабочего места – это совокупность мероприятий, направленных на планирование, оснащение средствами и предметами труда, размещение в определенном порядке, обслуживание и аттестацию рабочего места.

Организация труда – это способ объединения производителей со средствами производства с целью создания благоприятных условий для достижения высоких конечных социально-экономических результатов.

Патернализм внутрифирменный – это жесткое регламентирование социально-трудовых отношений руководством предприятия (организации, учреждения).

Патернализм государственный – это монополярная роль государства в социально-трудовых отношениях, то есть практически полная их государственная регламентация.

Планирование труда – это установление целесообразных и желаемых пропорций труда, его производительности, численности персонала, фонда заработной платы для выполнения производственной программы и как части общей системы организации труда, которая обеспечивает эффективное ее функционирование.

План по труду – это система количественных и качественных показателей, фиксирующих потребность предприятия в трудовых ресурсах и заработной плате, которая отражает их использование.

Предложение рабочей силы – это определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также та часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время.

Производительность труда – это количество продукции, которое производит работник за единицу времени (выработка), или количество времени, затрачиваемое на изготовление единицы продукции (трудоемкость).

Профсоюзы – это профессиональные организации наемных работников, которые представляют права и интересы наемных работников на рынке труда.

Работодатели – это граждане, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие для работы одного или нескольких наемных работников.

Рабочее место – это место и находящиеся на нем средства производства для выполнения работы, приспособленные к осуществлению трудовых функций одним работником (несколькими работниками) определенной профессии.

Разделение труда – это обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда.

Резервы роста производительности труда внутрипроизводственные – это резервы, которые выявляются на предприятии и определяются недостатками в использовании сырья, материалов, оборудования, рабочего времени и рабочей силы.

Рынок труда – это рынок, на котором в результате взаимодействия спроса и предложения устанавливается цена на рабочую силу – заработная плата.

Рынок труда вторичный – это рынок, для которого свойственны большая текучесть кадров и нестабильная занятость, низкий уровень зарплаты, отсутствие профессионального продвижения, наличие отсталой техники и технологии, отсутствие профсоюзов и т. п.

Рынок труда первичный – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень зарплаты, а также возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т. п.

Сегментация рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые и замкнутые секторы, зоны (сегменты), которые очерчивают мобильность рабочей силы своими границами.

Система обслуживания рабочих мест – это наиболее активная составляющая часть производственного процесса по регламентированному обеспечению рабочих мест всем необходимым (предметами, средствами труда), нацеленная на обеспечение его бесперебойного и эффективного функционирования.

Система оплаты труда бестарифная – это система оплаты труда, в основе которой лежит долевое распределение заработанных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми соотношениями (коэффициентами) в оплате труда разного качества (в зависимости от квалификации должности, специализации работников).

Сменный состав работников – это численность работников, которая необходима для выполнения сменного задания.

Социальное партнерство – это тип социально-трудовых отношений, который ориентирован на поиск компромиссных решений и достижение баланса интересов разных субъектов социально-трудовых отношений (наемные работники, работодатели и др.).

Социально-психологические методы – это методы, которые реализуют мотивы социального поведения работников.

Социально-трудовые отношения – это комплекс взаимоотношений (экономических, психологических, социальных) между наемными работниками и работодателями в условиях рыночных отношений экономики, направленных на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

Социально-трудовые отношения как система – это многоуровневые отношения, существующие между наемными работниками, работодателями и государством в процессе трудовой деятельности.

Социальные трансферты (трансфертные платежи) – это обязательные выплаты населению (пенсии, пособия, стипендии, компенсации, другие социальные платежи) из государственного бюджета, которые установлены законодательством.

"Социальный пакет" – это дополнительные социальные льготы и выплаты, которые могут выплачиваться на предприятии при наличии достаточного количества финансовых средств.

Спрос на рабочую силу – это потребность работодателей в работниках соответствующей профессии, квалификации для создания материальных (нематериальных) благ.

Тарифная система оплаты труда – это совокупность нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень ЗП работников предприятия в зависимости от квалификации работников, сложности работ, условий труда, географического размещения предприятия.

Труд – это сознательная деятельность человека по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей, и основное условие существования людей.

Трудовой потенциал на микроуровне (уровне предприятия) – это имеющиеся и перспективные возможности трудового коллектива предприятия количественно и качественно удовлетворять потребности предприятия и эффективно реализовывать его цели с учетом имеющегося ресурсного обеспечения.

Трудовые ресурсы – это часть трудоспособного населения Украины, которая по своим возрастным, физическим и образовательным данным соответствует определенной сфере деятельности, включая людей старших и младших трудоспособного возраста, занятых производством материальных и нематериальных благ.

Трудоемкость – это количество времени, которое необходимо для изготовления единицы продукции.

Уровень безработицы (в процентах) – это отношение численности безработных к численности экономически активного населения.

Уровень занятости населения (в процентах) – это отношение численности занятых к численности экономически активного населения.

Уровень экономической активности населения (в процентах) – это отношение численности экономически активного населения к общей численности населения в возрасте 15 – 70 лет.

Факторы роста производительности труда – это вся совокупность движущих сил и причин, которые способствуют повышению производительности труда.

Цена рабочей силы – это ставка зарплаты работника как источника, необходимого для нормального воспроизводства рабочей силы.

Экономика труда и социально-трудовые отношения – это часть экономической науки, которая изучает закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов.

Экономические методы – это способы достижения конкретных целей в социально-трудовой деятельности предприятия на основе использования экономических инструментов и рычагов.

Эффективность труда – это соотношение результатов труда и затрат труда.

Явочный состав работников – это численность работников, которая необходима для выполнения задания в течение дня.

Использованная литература

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2008. – 421 с.
2. Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : навчальний посібник / О. В. Акіліна, Л. М. Ільч. – К. : Алерта, 2010. – 734 с.
3. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навчальний посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-тє вид., стер. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
4. Борецька Н. Добровольчество: інноваційна форма соціально-трудоіх відносин / Н. Борецька, Г. Крапівіна // Соціально-трудоіх відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / голова редкол. А. М. Колот. – К. : ДВНЗ "Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана", 2011. – № 2. – С. 12–18.
5. Бурыхин Б. Основные направления регулирования системы социально-трудоіх отношений / Б. Бурыхин, В. Раковская // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 296. – С. 141–145.
6. Бюджетний кодекс України (зі змінами, внесеними згідно із законами) № 1275-VI від 16.04.2009 // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 38. – С. 534.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА, 2007. – 448 с.
8. Государственная статистическая отчетность : монография / А. В. Сидорова, О. А. Зеленый, В. В. Авдеева и др. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2008. – 304 с.
9. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудоіх відносини : навчальний посібник / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – Х. : ВД "ИНЖЕК", 2007. – 288 с.
10. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудоіх відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і доп. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2007. – 559 с.
11. Денисенко М. Державне регулювання ринку праці в Україні / М. Денисенко // Економіка та держава. – 2007. – № 1. – С. 8–10.
12. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудоіе отношения : учебн. пособ. для студ. высш. учебн. завед. / Н. И. Есинова. – К. : Кондор, 2006. – 462 с.

13. Економіка підприємства в схемах і таблицях : навчальний посібник / Т. М. Серікова, Є. П. Кожанова, В. І. Мельник та ін. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2009. – 295 с.
14. Економіка праці та соціально-трудова відносини : конспект лекцій для студентів спеціальності 7.050109 усіх форм навчання / Є. П. Кожанова, О. О. Титар, В. І. Білоконенко та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 284 с.
15. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посібник / за заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 232 с.
16. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. проф. Колота А. М. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
17. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навчальний посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
18. Кодекс законів про працю № 3231-VI від 19.04.2011 // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 42. – С. 431.
19. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
20. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
21. Конституція України. – К. : Інститут законодавства Верховної Ради України, 1996. – 142 с.
22. Красномовець В. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості / В. Красномовець // Соціально-трудова відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / голова редкол. А. М. Колот. – К. : ДВНЗ "Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана", 2011. – № 2. – С. 86–91.
23. Лібанова Е. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 3. – С. 5–20.
24. Маркс К. Капітал / К. Маркс. – М. : Політиздат, 1983. – 4000 с.
25. Моторна І. Концептуальні підходи до регулювання соціально-трудова відносин в умовах дистанційної зайнятості / І. Моторна // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2010. – № 32. – С. 283–287.
26. Низова Л. М. Занятость населения и ее регулирование : учебн. пособие / Л. М. Низова. – Йошкар-Ола : Марийский государственный технический университет, 2008. – 232 с.

27. Новосельська І. Роль Міжнародної організації праці в забезпеченні виконання Україною законодавства із захисту трудових прав працівників / І. Новосельська // Підприємство, господарство і право. – 2010. – № 5. – С. 123–126.
28. Одегов Ю. Г. Экономика труда : в 2-х т. : учебник / Ю. Г. Одегов, Г. С. Руденко, Л. С. Бабынина; ред. Ю. Г. Одегов ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – 756 с.
29. Организация труда персонала : учебн. пособие / А. А. Македошин, Э. Б. Молодькова, С. А. Перешивкин и др. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 188 с.
30. Петти У. Экономические и статистические работы / У. Петти. – М. : Соцэкгиз, 1940. – 175 с.
31. Пилипенко С. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навчальний посібник / С. М. Пилипенко, А. А. Пилипенко, І. П. Отенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 223 с.
32. Про волонтерську діяльність : Закон України № 3236-VI від 19.04.2011 // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 42. – С. 435.
33. Про державний бюджет України на 2012 рік : Закон України № 4282-VI від 23.01.2011 // Голос України. – 2011. – № 246. – С. 12–13.
34. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України № 1058-IV від 01.10.2011 // Офіційний вісник України від 23.09.2011. – 2011. – № 71. – С. 11–13.
35. Про зайнятість населення : Закон України № 1725-VI від 17.11.2009 // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 8. – С. 54.
36. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи : Закон України № 3668-VI від 08.07.2011 // Офіційний вісник України від 23.09.2011. – 2011. – № 71. – С. 13–15.
37. Про колективні договори та угоди : Закон України № 274-VI від 15.04.2008 // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 25. – С. 240.
38. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду : Указ Президента № 347/2011 від 02.04.2011 // Офіційний вісник Президента України від 06.04.2011. – 2011. – № 8. – С. 23–25.
39. Про оплату праці : Закон України № 3258-VI від 21.04.2011 // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 19. – С. 260.
40. Про організації роботодавців : Закон України № 2388-VI від 01.07.2010 // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 37. – С. 496.

41. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України № 35-рп/2009 від 24.12.2009 // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 41. – С. 338.
42. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України № 1254-VI від 11.06.2009 // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 36–37. – С. 511.
43. Про соціальний діалог в Україні : Закон України № 2862-VI від 23.12.2010 // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – С. 255.
44. Регіональна економіка : підручник / за заг. ред. докт. екон. наук Н. Л. Гавкалової. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2011. – 410 с.
45. Робоча програма навчальної дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини" для студентів напряму підготовки 0501 "Економіка і підприємництво" всіх форм навчання / Укл. Г. В. Назарова, Н. О. Москаленко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2007. – 40 с.
46. Рофе А. И. Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. – М. : КНОРУС, 2010. – 391 с.
47. Рынок труда, занятость, население, экономика ресурсов для труда : учебн. пособие / под ред. А. И. Рофе. – М. : Издательство "МИК", 1997. – 160 с.
48. Холодний Г. О. Развитие управления маркетингом на предприятиях : монография / Г. О. Холодний, Г. М. Шумська. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 256 с.
49. Червінська Л. Використання "альтернативної" зайнятості персоналу / Л. Червінська // Соціально-трудова відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / голова редкол. А. М. Колот. – К. : ДВНЗ "Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана", 2011. – № 2. – С. 32–37.
50. Шумська Г. Регіональні тенденції розвитку промисловості Харківської області / Г. Шумська // Управління розвитком : зб. наук. робіт. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – № 7. – С. 102–103.
51. Щирба І. Тарифна система як основа оплати праці на підприємстві / І. Щирба // Галицький економічний вісник. – 2009. – № 1. – С. 57–64.
52. Андрианова В. Об экономической роли профсоюзов Украины в накоплении и использовании человеческого капитала [Электронный ресурс] / В. Андрианова. – Режим доступа : www.nbu.gov.ua/Articles/kultnar.doc.

53. Антошина О. Анализ трудовых показателей [Электронный ресурс] / О. Антошина. – Режим доступа : <http://bui.ru/text/104983-1.html>.
54. Беляева М. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости / М. Беляева // Международный сайт по охране труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/issue.html>.
55. Берлин Ю. Статистика производительности труда [Электронный ресурс] / Ю. Берлин. – Режим доступа : <http://www.vzfei.ru/zip-docs/platforms/stat/111.doc>.
56. Бурляева В. Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе [Электронный ресурс] / В. Бурляева, И. Просвирнина. – Режим доступа : http://abiturient.ncstu.ru/Science/conf/past/2008/12region/2_ped/409.pdf.
57. Доронин А. Социальное партнерство как важнейший институт производственной демократии [Электронный ресурс] / А. Доронин. – Режим доступа : <http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vsntu/2009/polit-12.pdf>.
58. Иванченко А. Формування механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні [Електронний ресурс] / А. Иванченко. – Режим доступа : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_du/2011_2/.../DU211_20.pdf.
59. Инструкция по статистике количества работников, утвержденная приказом Государственного комитета статистики Украины № 286 от 28.09.2005 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://search.ligazakon.ua/_doc2.nsf/link1/RE11722.html.
60. Иньшакова О. Необходимость изменения системы оплаты труда на промышленных предприятиях [Электронный ресурс] / О. Иньшакова. – Режим доступа : http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Popu/2006_1/7-8.pdf.
61. Коденко Н. Состояние рекрутинга в Украине [Электронный ресурс] / Н. Коденко. – Режим доступа : www.nbu.gov.ua/portal/Soc/2010_3.pdf.
62. Лазько Г. Функції профспілок у цивільному процесі України: теоретико-правові аспекти [Електронний ресурс] / Г. Лазько. – Режим доступа : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/VAPSV_pdu/2011_2/St_11.pdf.
63. Масич Л. Актуальные вопросы статистического анализа рынка труда в Украине [Электронный ресурс] / Л. Масич, Н. Зименко. – Режим доступа : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/eiou/2011_9/07.pdf.

64. Мир словарей [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://mirсловarei.com/content_soc/socialno-trudovye-otnoshenija-8048.html.
65. Митус О. Ринок праці: різноманіття підходів до сутності і змісту [Електронний ресурс] / О. Митус. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en_etei/2008_5_2/zbirnuk_ETEI_08_2_73.pdf.
66. Официальный сайт Государственной службы занятости. – Режим доступа : <http://www.dcz.gov.ua>.
67. Официальный сайт Государственной службы статистики Украины. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
68. Официальный сайт Международной организации труда. – Режим доступа : <http://www.ilo.org>.
69. Официальный сайт Министерства экономики Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.me.gov.ua>.
70. Официальный сайт Национальной службы посредничества и примирения. – Режим доступа : <http://www.nsprr.gov.ua>.
71. Попов С. Трудові ресурси України: стан та перспективи розвитку [Електронний ресурс] / С. Попов. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08psvtpr.pdf>.
72. Про затвердження форм державних статистичних спостережень зі статистики праці : Наказ Державного комітету статистики України № 307 від 28.07.2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0294202-09>.
73. Раковская В. Социально-трудовая сфера как объект мониторинга [Электронный ресурс] / В. Раковская. – Режим доступа : <http://sun.tsu.ru/mminfo/000373628/000373628.pdf>.
74. Сухорукова Т. Современные подходы к управлению заработной платой на отечественных предприятиях [Электронный ресурс] / Т. Сухорукова. – Режим доступа : http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vetp-/2010_32/10ctglem.pdf.
75. Уткина Ю. Теоретическое обоснование сущности качества труда [Электронный ресурс] / Ю. Уткина. – Режим доступа : http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vetp/2009_28/09uunkio.pdf.
76. Федоров Н. Аудит социально-трудовых отношений как метод профилактики социально-трудовых противоречий [Электронный ресурс] / Н. Федоров, В. Дедков. – Режим доступа : <http://teoria-practica.ru/-3-2011/ekonomika/fedorov-dedkov.pdf>.

77. Яровая Л. Украинская модель социального диалога в контексте европейской политики [Электронный ресурс] / Л. Яровая. – Режим доступа : <http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/vsntu/2010/polit/112.pdf>

Именной указатель

Богиня Д. П. 11, 62
Генкин Б. М. 11
Гомперс С. 237
Гринева В. Н. 11, 23
Гришнова Е. А. 11, 62
Завиновская Г. Т. 11
Колот А. М. 11, 60, 70
Либанова Э. М. 11, 90
Маслоу А. 11
Маркс К. 70
Низова Л. М. 33
Одегов Ю. Г. 11
Оукен А. 110
Оуэн Р. 237
Портер М. 123
Петти У. 11
Репке В. 70
Рофе А. И. 11, 13, 26
Струмилин С. 25
Тейлор Ф. 11
Энгельс Ф. 70
Эрхард Л. 70
Файоль А. 11

Предметный указатель

А

Административные методы 247
Административный совет 236, 238, 243, 244, 247
Аттестация рабочих мест 131, 247
Аудит в сфере труда 218, 247

Б

Безработица 108, 114, 115, 247
Бригада 247

В

Воспроизводство 3, 25, 36, 248

Г

Государство 55, 73, 248

Д

Дискриминация 57, 248
Доходы населения 180, 183, 248

З

Закон Оукена 102, 111, 116, 248
Занятость 4, 29, 43, 102, 114, 115, 248, 261
Заработная плата минимальная 249
Заработная плата номинальная 249
Заработная плата реальная 249

И

Индексация заработной платы 249
Инфраструктура рынка труда 249

К

Качество труда 249
Кластер 123, 249
Коллективный договор 249
Конъюнктура рынка труда 4, 87, 90, 101, 249
Кооперация труда 136, 250
Коэффициент стабильности кадров 250
Коэффициент текучести кадров 250

Л

Лизинг персонала 105, 250

М

Международная конференция труда 236, 238, 243, 244, 250

Международная организация труда 6, 10, 236, 242, 243, 244, 246

Методы исследования экономики труда и социально-трудовых отношений 250

Методы управления процессами труда 250

Миграция населения 250

Мониторинг социально-трудовых отношений 250

Н

Население 25, 251

Нестандартные формы занятости населения 251

Нормирование труда 20, 251

Нормы затрат труда 251

О

Объединение организаций работодателей 76, 251

Организация рабочего места 128, 251

Организация труда 118, 136, 251, 261

П

Патернализм 55, 66, 251

План по труду 188, 252

Планирование труда 5, 9, 187, 197, 198, 252

Предложение рабочей силы 91, 252

Производительность труда 5, 140, 151, 155, 252

Профсоюзы 55, 74, 252

Р

Работодатели 55, 82, 252

Рабочее место 131, 252

Разделение труда 120, 122, 136, 252

Резервы роста производительности труда 150, 252

Рынок труда 4, 8, 26, 87, 98, 252, 253, 262

С

Сегментация рынка труда 253

Система обслуживания рабочих мест 129, 253

Система оплаты труда 184, 253

Сменный состав работников 190, 253

Социальное партнерство 3, 8, 56, 61, 69, 79, 84, 85, 253, 263

Социально-психологические методы 253

Социально-трудовые отношения 3, 4, 8, 50, 60, 64, 65, 102, 234, 253

Социальные трансферты 254

Социальный пакет 160, 254

Спрос на рабочую силу 91, 254

Т

Тарифная система оплаты труда 254

Труд 22, 254

Трудовой потенциал 3, 25, 40, 44, 254

Трудовые ресурсы 3, 8, 11, 25, 42, 43, 44, 254

Трудоемкость 142, 152, 219, 254

У

Уровень безработицы 254

Уровень занятости населения 254

Уровень экономической активности населения 254

Ф

Факторы роста производительности труда 255

Ц

Цена рабочей силы 91, 255

Э

Экономика труда и социально-трудовые отношения 2, 7, 10, 22, 23, 255, 260

Экономические методы 255

Эффективность труда 140, 150, 255

Я

Явочный состав работников 191, 255

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Шумська Ганна Миколаївна

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

**Навчальний посібник
для іноземних студентів
напряму підготовки "Фінанси і кредит"**

(рос. мовою)

Відповідальний за випуск **Гавкалова Н. Л.**

Відповідальний редактор **Сєдова Л. М.**

Редактор **Шейнова Т. Ю.**

Коректор **Мартовицька-Максимова В. А.**

Розкрито основні проблеми, що виникають у сфері соціально-трудо­вих відносин. Істотну увагу приділено досягненню синтезу теорії і практики, що сприяє набуттю студентами певних професійних компетентностей. Для перевірки їх рівня запропоновано адаптовані тести для самодіагностики різної складності, контрольні запитання, вирішення кросвордів, творчих і практичних завдань.

Рекомендовано для іноземних студентів вищих навчальних закладів напряму підготовки "Фінанси і кредит".

План 2012 р. Поз. № 158-П.

Підп. до друку Формат 60 x 90 1/16. Папір MultiCopy. Друк Riso.

Ум.-друк. арк. 16,75. Обл.-вид. арк. 20,94. Тираж прим. Зам. №

Видавець і виготівник — видавництво ХНЕУ, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи

Дк № 481 від 13.06.2001 р.