

## НАЕМНЫЙ ТРУД. РОЛЬ ЧЕЛОВЕКА НА ПРОИЗВОДСТВЕ

*Аннотация. Освещены вопросы экономической нестабильности страны, которая ведет к увеличению доли бедных, проблемы наемного труда и его цены, значения и роли человека на предприятии. Приведены статистические данные сравнительного характера за конкретный период.*

*Анотація. Висвітлено питання економічної нестабільності країни, яка веде до збільшення частки бідних, проблеми найманої робочої сили та її ціни, значення і ролі людини на підприємстві. Наведено статистичні дані порівняльного характеру за конкретний період.*

*Annotation. The issues of economic instability of the country causing the increase in the percent of the poor, the problems of hired labour and its price, the value and role of a person at an enterprise have been revealed. The article contains statistical data of comparative nature over a certain period.*

*Ключевые слова: экономика, наемный труд, заработная плата, производство, рынок труда, безработица.*

Актуальность темы исследования определяется, в первую очередь, ее непосредственной связью с процессами, происходящими в обществе и экономике. В нашей стране отмечается экономический упадок, то есть кризис, который сопровождается ухудшением экономического положения всего населения, увеличением доли бедных, что приводит к усилению социальной напряженности в обществе.

Новый тип производства, характерный для постиндустриального общества, требует от работников не просто четкого выполнения своих функций в соответствии с регламентом, но и проявления активного, осмысленного участия в процессе производства.

Люди заинтересованы не только в росте зарплаты, но и в развитии производства, внедрении инноваций. Чтобы улучшить качество продукции и повысить конкурентоспособность Украины на мировом рынке, важна поддержка со стороны государства.

Труд только ради зарплаты порождает безразличие к делу, которым занимаются рабочие, а также низкую производительность труда. Наблюдается рост "пропасти" между социальными слоями населения, что в свою очередь приводит к нестабильной ситуации в государстве. Такие экономические проблемы характерны не только для нашей страны, поэтому многие ученые-экономисты, такие, как: Ракоти В. Д., Р. Барр, Волгин Н. А., Цехмистер П. Б. видят их решение по-разному.

Целью данной работы является раскрытие причин экономической нестабильности страны, выяснение проблем наемного труда и его цены, форм его оплаты, значения и роли человека на производстве.

Наемный труд – труд наемного работника, работающего по договору найма на предприятии, собственником которого не является данный работник.

Носителем трудовых отношений в обществе является работающая часть населения, которая представляет объект, для исследования такими дисциплинами, как: экономика и социология труда. Изучение ресурсов для трудовой деятельности имеет большое значение при оценке рынка труда и проведении государством соответствующей демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятости.

В отечественной литературе по экономике и статистике труда широко распространен термин "трудовые ресурсы", который возник в первые годы Советской власти и использовался для нужд централизованного управления человеческими ресурсами страны. В условиях, когда наряду с правом на труд была законодательно закреплена обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться (или учиться с отрывом от производства), когда люди, длительное время не работающие без уважительных причин (таких, например, как инвалидность I и II групп) считались ведущими "паразитический образ жизни" и преследовались по закону, строгий статистический учет трудоспособного населения, то есть трудовых ресурсов (наряду с ресурсами природными и финансовыми) был основой планирования административно-командной экономики.

Понятие "трудовые ресурсы" можно встретить и в настоящее время, но требования рыночной экономики делают необходимым переход нашей статистики к принятому в международной практике иному учету рабочей силы, рекомендованному Международной организацией труда.

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

Поэтому в условиях рыночных отношений и свободного труда реальное значение для экономики имеет численность экономически активного населения – рабочей силы как фактора, образующего рынок труда. Рынок труда – это составная часть структуры рыночной экономики, который функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления и услуг, жилья, ценных бумаг и др. В самом общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей. Ценой рабочей силы является заработная плата. На рынке труда одна сторона (продавцы) представлена лицами, ищущими подходящую работу, другая (покупатели) – работодателями-предпринимателями или их представителями. Рынок труда реализуется через государственную, коммерческую

и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт. Рынок труда находится в непрерывном движении. Происходящие на рынке труда процессы неразрывно связаны с демографической ситуацией в стране, динамикой различных половозрастных групп, уровнями рождаемости и смертности, количеством заключаемых браков и совершаемых разводов, составом семей, средним числом детей в семье и другими показателями [1].

В условиях рыночных отношений остро стоят социальные проблемы занятости населения и безработицы. Под занятостью населения понимают деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую им, как правило, трудовой доход. Также стоит рассмотреть взгляды экономистов на оплату труда.

Современные экономисты рассматривают заработную плату как величину, формирующуюся на рынке труда. Но при этом в основу анализа положены различные категории. Например, Работи В. Д. утверждает, что оплата труда является результатом продажи наемным работником своей способности к труду и покупки ее работодателем на формирующемся рынке труда. Условия данной купли-продажи закреплены в трудовом договоре.

Волгин Н. А. предлагает рассматривать заработную плату как стоимость труда, стоимость рабочей силы, цену труда и цену рабочей силы. Как представляется, подобного рода "товарный подход" к заработной плате перифраз предыдущей точки зрения. Критика здесь также основывается на том, что рабочая сила и труд не являются товаром и не могут продаваться на рынке труда. Данное положение с предельной отчетливостью закреплено в подпункте "а" п. 1 Декларации о целях и задачах Международной Организации Труда, где провозглашено, что "труд не является товаром" [2, с. 13].

Заработную плату через издержки работодателя определяет Р. Барр. Он отмечает: "Как категория экономическая заработная плата для работодателя представляет собой издержки, составляющие одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг".

Цехмистер П. Б. предлагает следующее определение понятия "заработная плата": "это вознаграждение за труд (оплата труда) рабочих и служащих, выплачиваемое в соответствии с принципом равной оплаты за труд равной ценности, за выполненный в течение установленного рабочего времени труд по заранее установленным правилам, которое не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом, и должно выплачиваться в заранее установленные сроки" [3, с. 25, с. 57].

Ниже представлена диаграмма роста заработной платы в Украине в период с 1995 по 2011 года (в гривнах) [4] (рисунок).

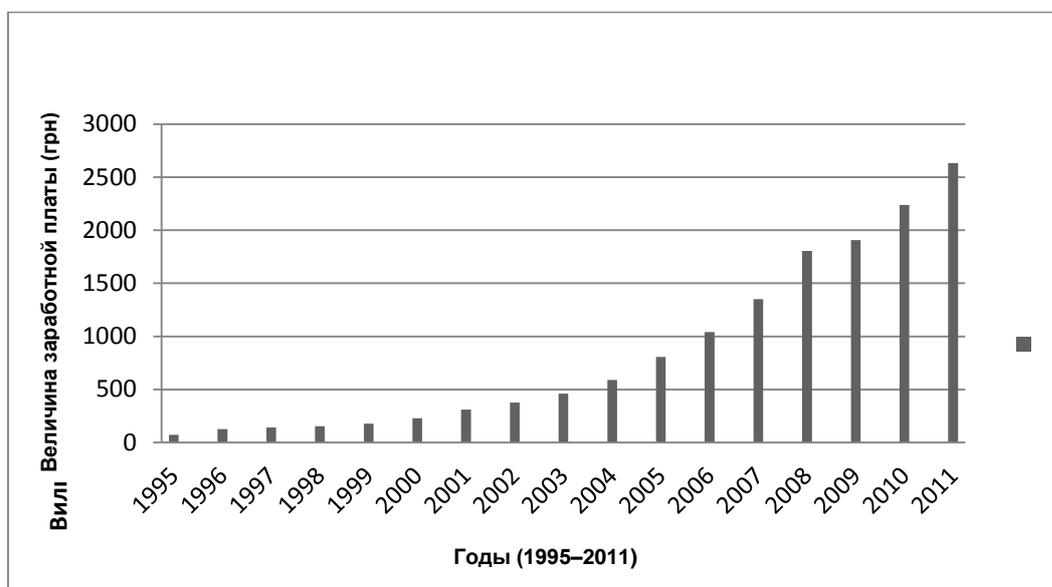


Рис. Рост заработной платы в Украине

Ясно виден рост заработной платы, но не учитывается так же рост цен на товары и услуги. Вместе с ростом зарплат, возрастает и прожиточный минимум, то есть ситуация остается прежней, нет улучшения как в экономике страны, так и условиях жизни людей.

Влиятельным фактором на производительность труда считается качество труда и условия труда.

Надо заметить, что удачное определение понятия "качество труда" предложил и Цехмистер П. Б. В его трактовке, "качество труда – это совокупность признаков, свойств, особенностей, отличающих труд одного работника от труда другого работника: квалификация, сложность, интенсивность труда и др."

Под условиями труда подразумевается совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой реализуется деятельность человека, влияющих на здоровье и трудоспособность [5].

Под факторами трудового процесса подразумеваются основные его характеристики: тяжесть труда и напряженность труда. Тяжесть труда – характеристика трудового процесса, отображающая преобладающую нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и прочие, обеспечивающие его деятельность).

Напряженность труда – характеристика трудового процесса, отображающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

Благодаря многим факторам, в том числе недостоинная оплата труда и условия труда приводят к безработице.

Безработица – это социально-экономическое явление, состоящее в том, что некоторая часть экономически активного населения страны какое-то время или постоянно не имеет работы и заработка.

В таблице представлены данные о экономически-активном, работающем и безработном населении (тыс. чел.) в период с 2000 года по 2011 год в Украине [6].

Таблица

**Данные**

| Года | Экономически-активное население (тыс. чел.) | Работающее население (тыс. чел.) | Безработное население (тыс. чел.) |
|------|---|----------------------------------|-----------------------------------|
| 2000 | 22 830,8                                    | 20 175                           | 2 655,8                           |
| 2001 | 22 426,5                                    | 19 971,5                         | 2 455                             |
| 2002 | 22 231,9                                    | 20 091,2                         | 2 140,7                           |
| 2003 | 22 171,3                                    | 20 163,3                         | 2 008                             |
| 2004 | 22 202,4                                    | 20 295,7                         | 1 906,7                           |
| 2005 | 22 280,8                                    | 20 680                           | 1 600,8                           |
| 2006 | 22 245,4                                    | 20 730,4                         | 1 515                             |
| 2007 | 22 322,3                                    | 20 904,7                         | 1 417,6                           |
| 2008 | 22 397,4                                    | 20 972,3                         | 1 425,1                           |
| 2009 | 22 150,3                                    | 20 191,5                         | 1 958,8                           |
| 2010 | 22 051,6                                    | 20 266                           | 1 785,6                           |

Проанализировав сказанное, можно сделать вывод, что современное положение в сфере труда описывается как кризис наемного труда. Сущностной характеристикой наемного труда является отчуждение, проявляющееся в разных формах. Наемный труд – это труд по необходимости, основанный на обеденной мотивации. Вынужденный характер наемного труда имеет негативные последствия для самого работника, производства, работодателя.

Автор считает, что поставленная цель была достигнута, тема раскрыта полностью. Исходя из этого, автор предлагает такие варианты решения проблемы кризиса: уделять больше внимание социальным аспектам деятельности, одним из наиболее важных элементов повышения эффективности трудовой деятельности человека является совершенствование умений и навыков в результате трудового обучения. Большую роль играет правильное расположение и компоновка рабочего места, обеспечение свободы трудовых движений, использование оборудования, отвечающего требованиям эргономики и инженерной психологии, обеспечивают наиболее эффективный трудовой процесс, уменьшают утомляемость и предотвращают опасность возникновения профессиональных заболеваний.

А действенными факторами, способными стабилизировать положение на рынке труда являются: уровень заработной платы; профсоюзы; службы занятости населения. Уровень оплаты труда на большинстве предприятий не соответствует ни цене труда, ни стоимости воспроизводства рабочей силы. Снижение уровня заработной платы многие экономисты воспринимают как средство для повышения уровня занятости, ссылаясь на закон спроса и предложения. Но также считается, что повышение заработной платы ведет к росту спроса на товары и услуги, а, следовательно, к созданию новых рабочих мест и снижению безработицы.

*Научн. рук. Зайцева И. С.*

**Литература:** 1. Рабочая сила, рынок труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://esocio.narod.ru /lesson06.htm>. 2. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты : учебн.-метод. комплекс для подготовки магистров / под общ. ред. Н. А. Волгина. – М. : РАГС, 2010. – 367 с. 3. Цехмистер П. Б. Правовое регулирования заработной платы (некоторые проблемы истории, теории и практики) : дис. канд. юрид. наук / П. Б. Цехмистер. – Пермь, 2009. – 171 с. 4. Государственная служба статистики Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 5. Условия труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://kadrovik.ua/content/usloviya-truda-na-rabochikh-mestakh-i-ikh-attestatsiya>. 6. Безработица [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://seminarprof.ru/faktori-vliyayushciye-na-urovyen-byezrabo>.