

А.И. Рофе

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Рекомендовано УМО вузов России по образованию
в области национальной экономики и экономики труда
в качестве учебника для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по специальности «Экономика труда»
и другим экономическим специальностям

Второе издание, стереотипное

КНОРУС • МОСКВА • 2014

KnorusMedia
электронные версии книг

А.И. Рофе

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Рекомендовано УМО вузов России по образованию
в области национальной экономики и экономики труда
в качестве учебника для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по специальности «Экономика труда»
и другим экономическим специальностям

Второе издание, стереотипное

КНОРУС • МОСКВА • 2014

KnorusMedia
электронные версии книг

УДК 331(075.8)
ББК 65.24я73
Р79

Рецензенты:

Б.Г. Збышко, ведущий консультант аппарата Комитета Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации по труду и социальной политике, д-р экон. наук,

В.А. Шаховой, главный научный сотрудник Московского городского университета управления Правительства Москвы, засл. деятель науки Российской Федерации, д-р экон. наук, проф.

Рофе А.И.

Р79 Экономика труда : учебник / А.И. Рофе. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2014. — 392 с.

ISBN 978-5-406-03595-5

Раскрыты теоретические положения о труде, дана краткая история появления и развития науки о труде, изложены понятия о труде, его разновидностях, формах проявления, раскрыты составные части процесса труда и его формы, положения о труде как факторе производства и факторе образования цены товаров и услуг, показаны место и роль труда в развитии человека и общества. Рассмотрены положения о показателях эффективности труда, трудовых ресурсах, рынке труда и занятости населения, об организации и нормировании труда, сущности заработной платы, организации оплаты и материального стимулирования труда, планировании труда.

Для студентов высших учебных заведений и слушателей системы повышения экономической квалификации, руководящих работников и специалистов.

УДК 331(075.8)
ББК 65.24я73

Рофе Александр Иосифович

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Сертификат соответствия № РОСС RU. АЕ51. Н 16509 от 18.06.2013.

Изд. № 7251. Формат 60×90/16.

Гарнитура «PetersburgC». Печать офсетная.

Усл. печ. л. 24,5. Уч.-изд. л. 20,43. Тираж 106 экз. Заказ № 10212.

ООО «КноРус».

127015, Москва, ул. Новодмитровская, д. 5а, стр. 1.

Тел.: 8-495-741-46-28.

E-mail: office@knorus.ru <http://www.knorus.ru>

Отпечатано в ОАО «ИПК «Ульяновский Дом печати».

432980, г. Ульяновск, ул. Гончарова, 14

ISBN 978-5-406-03595-5

© Рофе А.И., 2014
© ООО «КноРус», 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	7

Раздел I

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ТРУДЕ И ЕГО РОЛИ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

Глава 1. Появление и развитие науки о труде	
1.1. От первых представлений до А. Смита	11
1.2. Трудовая теория стоимости: Д. Рикардо — К. Маркс	15
1.3. Теория факторов производства: Ж.Б. Сэй, маржиналисты, неоклассики	22
1.4. Роль предпринимателя как фактора производства в трудах Й. Шумпетера. Теория регулирования рыночной экономики Дж.М. Кейнса	29
1.5. Неоклассический синтез	32
Контрольные вопросы	33
Глава 2. Понятия о труде и его разновидности	
2.1. Система теоретических представлений о труде. Понятие «труд»	34
2.2. Формы проявления труда	44
2.3. Содержание, характер и разновидности труда	50
2.4. Функции труда и его роль в развитии человека и общества	63
Контрольные вопросы	65
Глава 3. Составные части процесса труда, его формы. Труд как фактор производства	
3.1. Процесс труда	66
3.2. Формы труда	69
3.3. Труд как фактор производства	70
Контрольные вопросы	76
Глава 4. Производительность труда и факторов производства	
4.1. Производительность труда и ее значение, производительность факторов производства	76
4.2. Методы определения производительности труда и факторов производства	84
4.3. Факторы и резервы роста производительности труда	92
Контрольные вопросы	97
Глава 5. Объект продажи на рынке труда	
5.1. Труд и рабочая сила	98

5.2. Условия функционирования рынка труда	106
Контрольные вопросы	110

Раздел II

РЕСУРСЫ ДЛЯ ТРУДА, РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Глава 6. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда	
6.1. Население	111
6.2. Ресурсы для трудовой деятельности	118
6.3. Воспроизводство населения и ресурсов для труда	122
Контрольные вопросы	137
Глава 7. Рынок труда и его модели	
7.1. Понятие рынка труда, его элементы, функции, объем	138
7.2. Спрос и предложение на рынке труда	143
7.3. Модели рынка труда	151
Контрольные вопросы	158
Глава 8. Занятость населения и безработица	
8.1. Понятие занятости населения	159
8.2. Современное состояние занятости населения и использования трудовых ресурсов в России	165
8.3. Понятия безработицы и безработного	170
8.4. Причины и виды безработицы, ее социально-экономическая оценка и последствия	174
8.5. Показатели безработицы	180
Контрольные вопросы	187
Глава 9. Государственная политика в области занятости	
9.1. Цель и виды государственной политики занятости населения	188
9.2. Гарантии государства в области занятости, компенсации увольняемым гражданам и безработным	192
9.3. Социальное партнерство в обеспечении занятости	199
Контрольные вопросы	202

Раздел III

ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Глава 10. Понятия организации труда и ее места в системе организации производства	
10.1. Сущность организации труда	203
10.2. Содержание организации труда	207
10.3. Место организации труда в системе организации производства	211
Контрольные вопросы	217

Глава 11. Особенности научной организации труда	
11.1. Из истории развития научной организации труда в России	218
11.2. Задачи и функции научной организации труда	228
11.3. Принципы научной организации труда	232
11.4. Возрастание значения научной организации труда в условиях рыночной экономики	238
Контрольные вопросы	241
Глава 12. Элементы и формы организации труда	
12.1. Разделение и кооперация труда	242
12.2. Организация рабочих мест и их обслуживания	248
12.3. Приемы и методы труда	253
12.4. Условия труда на предприятии	256
12.5. Формы организации труда и их эффективность	262
12.6. Управление организацией труда	265
Контрольные вопросы	269
Глава 13. Нормирование труда	
13.1. Сущность, содержание и значение нормирования труда	270
13.2. Производственный и трудовой процессы	273
13.3. Состав затрат рабочего времени	276
13.4. Методы изучения затрат рабочего времени	281
13.5. Виды норм труда и их классификация	286
13.6. Состав нормы труда	288
13.7. Нормативы для нормирования труда	289
13.8. Методы нормирования труда	291
13.9. Установление норм затрат труда для различных категорий персонала	294
13.10. Управление нормированием труда	300
Контрольные вопросы	302
Раздел IV	
ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА. ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА	
Глава 14. Сущность, содержание и функции заработной платы	
14.1. Сущность и значение заработной платы	304
14.2. Система мотивации труда и место заработной платы в ней	307
14.3. Социально-экономическое содержание заработной платы и ее функции	311
Контрольные вопросы	315
Глава 15. Организация оплаты труда на макроуровне	
15.1. Рыночный механизм установления заработной платы	315
15.2. Государственные минимальные социальные стандарты, связанные с оплатой труда	323

15.3. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства на основе соглашений	334
Контрольные вопросы	337
Глава 16. Организация оплаты и материального стимулирования труда на предприятии	
16.1. Способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда на предприятии	338
16.2. Тарифное нормирование заработной платы	339
16.3. Формы и системы оплаты труда	349
16.4. Доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы	354
16.5. Премирование персонала	356
16.6. Особенности оплаты труда в производственных бригадах	357
16.7. Бестарифные системы оплаты труда	364
16.8. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства на основе коллективных договоров	367
Контрольные вопросы	371
Глава 17. Планирование труда на предприятии	
17.1. Задачи и формы планирования труда	373
17.2. Определение трудоемкости производственной программы	375
17.3. Планирование численности персонала	377
17.4. Методы планирования производительности труда	382
17.5. Планирование средств на оплату труда	385
Контрольные вопросы	389

ПРЕДИСЛОВИЕ

Экономика труда — это часть экономической науки, которая изучает закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов. По своей природе в отличие от общей экономической теории и отраслевых экономик экономика труда исследует определенный круг проблем (функцию), имеющий место в любом виде деятельности и в каждой отрасли экономики, а в силу этого она относится к типу функциональных экономических наук.

Объектом экономики труда является труд — центральный элемент общественного производства, который имеется во всех отраслях и сферах экономики. Труд изучается и другими науками, такими как физиология и психология труда, эргономика, социология труда, трудовое право, статистика труда, гигиена труда и др. Для всех этих дисциплин труд служит объектом исследования. Различаются же эти дисциплины предметом исследования, т.е. тем, какую сторону и какие свойства объекта они изучают.

Предмет экономики труда — экономические закономерности построения и осуществления трудовых процессов, факторы и условия их эффективности, экономические отношения людей, возникающие по поводу использования труда в масштабе страны, отрасли, региона, а также в каждой их ячейке — на предприятиях, в организациях, учреждениях.

Экономика труда — это также учебная дисциплина, в которой излагаются результаты научных исследований в этой области науки и лучшие достижения практики по использованию труда.

В учебнике труд рассматривается как один из факторов производства, который наряду с такими факторами, как природа, капитал и предпринимательство, участвует в формировании цены товаров и услуг, в отличие от трудовой теории стоимости, которая рассматривает труд в качестве единственного источника образования цены.

Содержание экономики труда сгруппировано в четыре раздела.

В *разделе I* рассмотрены общетеоретические положения о труде. Изложены понятия о труде, его разновидностях, формах прояв-

ления, раскрыты составные части процесса труда и его формы, большое внимание уделено рассмотрению труда как фактора производства, а также фактора образования цены товаров и услуг, показано место и роль труда в развитии человека и общества.

Рассмотрены также показатели эффективности труда. Труд как один из факторов производства оказывает существенное влияние на обобщающие показатели деятельности предприятий, организаций, учреждений. Среди таких показателей в сфере материального производства решающее значение имеют показатели прибыли и производительности, в том числе производительности труда, а на предприятиях и в организациях бюджетной сферы — показатели общей производительности, производительности труда и др. От того какими методами рассчитываются показатели, зависят их точность, адекватность измеряемым параметрам деятельности. Долгие годы в статистике абсолютизировался показатель производительности труда в качестве главного обобщающего показателя эффективности. Такое отношение к производительности труда вытекало из трудовой теории стоимости, декларировавшей положение о том, что только «живой» труд является источником вновь созданной (добавленной) стоимости товаров, а совокупные затраты «живого» и «прошлого» труда определяют их полную стоимость (цену). Подобное положение опровергается теорией факторов производства, теорией предельной полезности, а также законами спроса и предложения. Однако это не означает игнорирования показателя производительности труда, который остается в числе важных показателей эффективности, изменяются только методы его измерения и определения.

Существенное практическое значение имеет принципиальный теоретический вопрос об объекте продажи на рынке труда. В этом разделе учебника аргументированно представлена позиция автора о том, что объектом продажи на рынке труда служит труд, а не рабочая сила как способность человека к труду.

В *разделе II* изложены положения о человеческих ресурсах для труда, рынке труда, занятости населения и безработице. Человеческие ресурсы для труда представляют собой часть населения, занятого трудовой деятельностью, а также незанятого, но желающего работать и ищущего работу. Эта категория людей называется экономически активным населением. Закономерности его воспроизводства и развития находятся в непосредственной зависимости от количественных и качественных характеристик населения страны, форм и динамики его движения (естественного, механического и социального), региональных особенностей и определяются экономически-

ми, социальными, политическими и другими процессами в обществе.

Ресурсы для труда вовлекаются в производство и непроеизводственную сферу через рынок труда, который также имеет разные характеристики, модели, сегменты. С рынком труда прямым образом связаны такие социально-экономические категории, как занятость населения и безработица. Их изучение необходимо для выработки эффективной политики государства и профсоюзов на рынке труда, целенаправленного позитивного воздействия на процессы занятости и безработицы.

В разделе III рассмотрены положения об организации и нормировании труда. Раскрыты сущность и содержание организации труда, ее место в системе организации производства и значение для эффективной деятельности людей. Большое внимание уделено понятию научной организации труда, ее задачам и принципам. Рассмотрены формы организации труда, способы ее проектирования, условия эффективной реализации.

Изложены положения об установлении меры труда на основе его нормирования и раскрыты: значение и виды норм труда, трудовых нормативов; структура затрат рабочего времени и методы их изучения; методы нормирования труда и его особенности в разных отраслях экономики и для разного вида работ; организация разработки, переработки и реализации норм труда.

В разделе IV рассмотрены вопросы организации оплаты, материального стимулирования и планирования труда. Раскрыта сущность заработной платы, методы ее тарифного нормирования, формы и системы оплаты труда, доплаты и надбавки к заработной плате, системы премирования. Конкретизация этих положений находит отражение при рассмотрении особенностей оплаты труда в производственных бригадах, оплаты труда на предприятиях разных организационно-правовых форм.

Освещены вопросы внутрипроизводственного планирования труда, его значения, форм и содержания, в том числе планирования трудоемкости производственной программы, баланса рабочего времени одного среднесписочного работника, численности персонала, фонда оплаты труда, эффективности производства (производительности труда).

Значение курса экономики труда определяется требованиями, которые предъявляет Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования к экономистам высшей

квалификации. Деятельность таких специалистов направлена на обеспечение рационального использования ресурсов производства и повышения его эффективности в различных сферах социально-экономической жизни общества. Это достигается ориентацией при изложении материалов курса на подготовку специалиста широкого межотраслевого профиля, позволяющего осуществлять профессиональную экономическую деятельность на предприятиях и в организациях любой формы собственности, в коммерческих и некоммерческих организациях, органах государственного и муниципального управления.

Объектами профессиональной деятельности специалистов по экономике труда на должностях, требующих высшего профессионального образования (руководители и их заместители, специалисты), являются: экономические службы и подразделения предприятий, организаций, учреждений, ими могут быть также подразделения научно-исследовательских, проектно-конструкторских организаций, высших и средних специальных учебных заведений, занимающиеся соответственно исследованиями, разработками и преподаванием вопросов экономики труда, а также административно-управленческой деятельностью в указанных организациях.

Выпускник вуза — специалист по экономике труда в соответствии со своей специализацией может заниматься следующими основными видами профессиональной деятельности: производственно-экономической, организационно-управленческой, планово-экономической, социально-экономической, проектной и прогнозной, консультативной, аналитической, научно-исследовательской и педагогической.

Для достижения такой подготовки специалист по экономике труда должен получить наряду со знаниями в области гуманитарных, математических и естественно-научных дисциплин сумму знаний по циклу специальных дисциплин, к которым относится экономика труда.

Содержание учебника соответствует требованиям Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по дисциплине «Экономика труда». При его подготовке использованы изданные ранее труды автора по вопросам экономики и организации труда и учтены традиции отечественной школы преподавания.

РАЗДЕЛ I

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ТРУДЕ И ЕГО РОЛИ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

ГЛАВА 1

ПОЯВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НАУКИ О ТРУДЕ

1.1. ОТ ПЕРВЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ДО А. СМИТА

Появление науки о труде связано с возникновением теорий, которые непосредственным образом оказали влияние на историю человечества, так как они затрагивали самую важную сущность человека, отличающую его от остального животного мира, — способность трудиться, т.е. сознательно преобразовывать материалы природы, приспособлявая их к своим потребностям.

Вопросы о труде занимали внимание мыслителей, ученых-экономистов, практических деятелей и, в конечном счете, в значительной степени определяли темпы развития общества. Основными вопросами были следующие:

- что такое труд и каковы его разновидности;
- какая связь существует между трудом и вновь создаваемым продуктом (товаром, услугой);
- какова роль труда в формировании цены продукта (товара, услуги);
- какова цена труда и чем она определяется?

Экономическая мысль с давних времен пыталась постигнуть тайну возникновения цены предметов. Уже в трудах древнегреческого философа *Аристотеля* (384—322 гг. до н.э.) была обозначена проблема сравнимости товаров. Он пытался выяснить, чем определяются соотношения обмена. Однозначного ответа на поставленный вопрос в его трудах нет, но по этому поводу им высказано несколько предположений. Так, в «Никомаховой этике» Аристотель пишет:

«...нужно, чтобы все измерялось чем-то одним... расплата будет иметь место, когда будет найдено уравнение, чтобы продукт сапожника относился к продукту земледельца, как земледelec относится к сапожнику»¹. (Так написано в переводе, но очевидно, что последняя фраза, скорее всего, должна звучать так: как труд земледельца относится к труду сапожника. — *Примеч. автора*). Сторонники трудовой теории стоимости видели здесь ее зачатки. Но Аристотелю принадлежит мысль и о том, что в основе обмена товаров лежит их полезность и вытекающая из нее «потребность, которая для всего является связующей основой... В качестве же замены потребности, по соглашению (между людьми), возникла монета»². Здесь можно усмотреть субъективную оценку ценности товаров, определяемую их полезностью, а не затратами труда.

В поисках ответа на вопрос о том, что же лежит в основе цены товаров и что их уравнивает между собой, в XVII—XX вв. сформировались два направления экономической мысли: трудовая теория стоимости и теория многофакторного формирования цены товаров.

Проследим основные этапы развития науки о труде с того периода, когда экономическая теория сформировалась как научная дисциплина и положила начало так называемой классической политэкономии. Ее основоположниками принято считать английского ученого *Уильяма Пётти* (1623—1687) и французского судью *Пьера Буагильбера* (1646—1714).

В противоположность меркантилистам, видевшим источник богатства страны только в получении золотых и серебряных денег за счет внешней торговли, У. Петти впервые сформулировал положение, что богатство народа создается во всех сферах материального производства и что «труд есть отец и активный принцип богатства, а земля его мать»³. У. Петти полагал, что в основе цены товаров лежит количество труда, затраченного на его производство, или стоимость определенного количества земли. Это свидетельствовало о затратном подходе к трактовке вопроса о механизме формирования цены. Ему же принадлежит деление труда на производительный и непроизводительный.

П. Буагильбер, независимо от У. Петти, критикуя меркантилизм, также пришел к выводу о том, что богатство страны определя-

¹ Античный способ производства в источниках. Л.: Изд-во ГАИМК, 1933. С. 554.

² Там же.

³ *Петти У.* Экономические и статистические работы / пер. с англ. М.: Соцэтиз, 1940. С. 55.

ется не количеством денег, а всей суммой вещей и материальных благ, которыми она располагает, и что цены товаров определяются количеством затраченного на них труда.

В рамках классического направления во Франции в XVIII в. сформировалась экономическая школа физиократов, видевших в качестве источника богатства и процветания страны только развитие сельского хозяйства. Основателем этой школы был **Франсуа Кенэ** (1694—1774). Он создал учение о *чистом продукте*, под которым понимал созданный сельскохозяйственным трудом избыток продукции земледелия, превышающий издержки производства. Физиократы также подразделяли труд на производительный и непроизводительный и утверждали, что только в сельском хозяйстве труд становится производительным.

Крупнейший вклад в развитие политической экономии, в том числе науки о труде, внес английский ученый-экономист **Адам Смит** (1723—1790). Его основное произведение «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776) содержит положения о том, что богатство страны определяется продуктами материального производства. Их объем в свою очередь зависит от доли населения, участвующего в таком производстве, и от производительности труда в нем. Условием роста производительности труда служит его разделение и углубление специализации производства.

А. Смит обобщил идеи своих предшественников классического направления экономической мысли, развивающих трудовую теорию стоимости. Однако в этой области у него просматривается *двойственная позиция*, когда сосуществуют трудовая теория стоимости и теория факторов производства.

1. Подразделяя труд на производительный и непроизводительный, А. Смит приходит к выводу, что все виды производительного труда равнозначны в том смысле, что они формируют стоимость товаров: «...труд является единственным всеобщим, равно как и единственным точным, мерилom ценности, или единственным измерителем, посредством которого мы можем сравнивать между собой ценности различных товаров во все времена и во всех местах»¹. Количество необходимого труда, заключенного в товаре, определяется на конкурентном рынке в результате действия «невидимой руки» — свободного взаимодействия спроса и предложения.

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер. с англ. Е.М. Майбурда. М.: Наука, 1993. С. 152.

2. При капиталистическом производстве величина стоимости определяется издержками, в состав которых входит заработная плата работников наемного труда, рента землевладельца и прибыль предпринимателя: «Во всяком обществе цена каждого товара, в конечном счете, сводится к чему-то одному или другому или ко всем этим трем частям, а в каждом развитом обществе все три в большей или меньшей степени входят как составные части в цену громадного большинства товаров»¹.

Однако другие высказывания А. Смита показывают, что в его понимании источники всех доходов, из которых складывается цена, имеют трудовое происхождение. Так, он пишет: «Плата за труд составляет естественное вознаграждение за труд, или заработную плату»². И далее: «...рента составляет первый вычет из продукта труда, примененного на обработку земли... прибыль составляет второй вычет из продукта труда, применяемого на обработку земли. Такой же вычет на прибыль делается из продукта почти всякого другого труда»³.

Представляют интерес рассуждения А. Смита о производительном и непроизводительном труде. *Производительным* А. Смит считал труд, который увеличивает стоимость перерабатываемых материалов, закрепляясь и реализуясь в предметах, предназначенных для продажи. *Непроизводительный труд* связан с услугами, которые исчезают в самый момент их оказания. Такой труд, по А. Смицу, ничего не добавляет к стоимости, он не закрепляется и не реализуется в отдельных предметах, но имеет свою стоимость и заслуживает вознаграждения. По этому поводу один из крупных авторитетов в области истории экономических учений Марк Блауг писал: «Разграничение производительного и непроизводительного труда, введенное Смитом, это, пожалуй, одна из самых пагубных концепций в истории экономической мысли»⁴. Использование марксистской политекономией положений о непроизводительном труде привело к тому, что так называемая бюджетная сфера экономики нашей страны финансировалась по «остаточному принципу».

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер. с англ. Е.М. Майбурда. М.: Наука, 1993. С. 168.

² Там же. С. 184.

³ Там же. С. 185.

⁴ Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. М.: Дело ЛТД, 1994. С. 48.

1.2. ТРУДОВАЯ ТЕОРИЯ СТОИМОСТИ: Д. РИКАРДО — К. МАРКС

После А. Смита в экономической теории труда сформировались два принципиально разных направления: трудовая теория стоимости и теория факторов производства, существенным образом повлиявших на ход исторического развития человечества. Яркими выразителями первого направления стали Д. Рикардо, а за ним К. Маркс, второго — Ж.Б. Сэй и последующие поколения исследователей немарксистского направления (рис. 1.1). Прямоугольник с именем Маркса обрамлен с боков и снизу затемненным контуром, который следует трактовать как завершение развития этого направления исследований, зашедшее в тупик. Теория же факторов производства продолжает свое развитие, о чем свидетельствуют указывающие вниз стрелки.

Научные труды английского финансиста и крупнейшего ученого-экономиста классической школы политэкономии *Давида Рикардо* (1772–1823), который стал у истоков одного из двух разветвлений экономической теории о труде — трудовой теории стоимости, знаменовали преодоление двойственности, имевшейся в теории А. Смита. В работе «Начала политической экономии и налогового обложения» (1817) он писал: «Стоимость товара, или количество какого-либо другого товара, на которое он обменивается, зависит от относительного количества труда, которое необходимо для его производства, а не от большего или меньшего вознаграждения, которое уплачивается за этот труд»¹.

Д. Рикардо проявил себя последовательным приверженцем экономического либерализма — свободы рынка и невмешательства государства в экономику. Говоря о том, что только труд является основой всякой стоимости, он подчеркивал, что «из этого еще не следует, что я упускаю из виду различия в качестве труда и трудность сравнения между часом или днем труда в одной отрасли промышленности с трудом той же продолжительности в другой. Оценка труда различных качеств скоро устанавливается на рынке с достаточной для всех практических целей точностью и в значительной мере зависит от сравнительного искусства рабочего и напряженности выполняемого им труда»², т.е. количество необходимого труда, заключенного в товаре, определяется не фактическими

¹ Антология экономической классики: В 2 т. Т. 1. С. 402.

² Там же. С. 409.

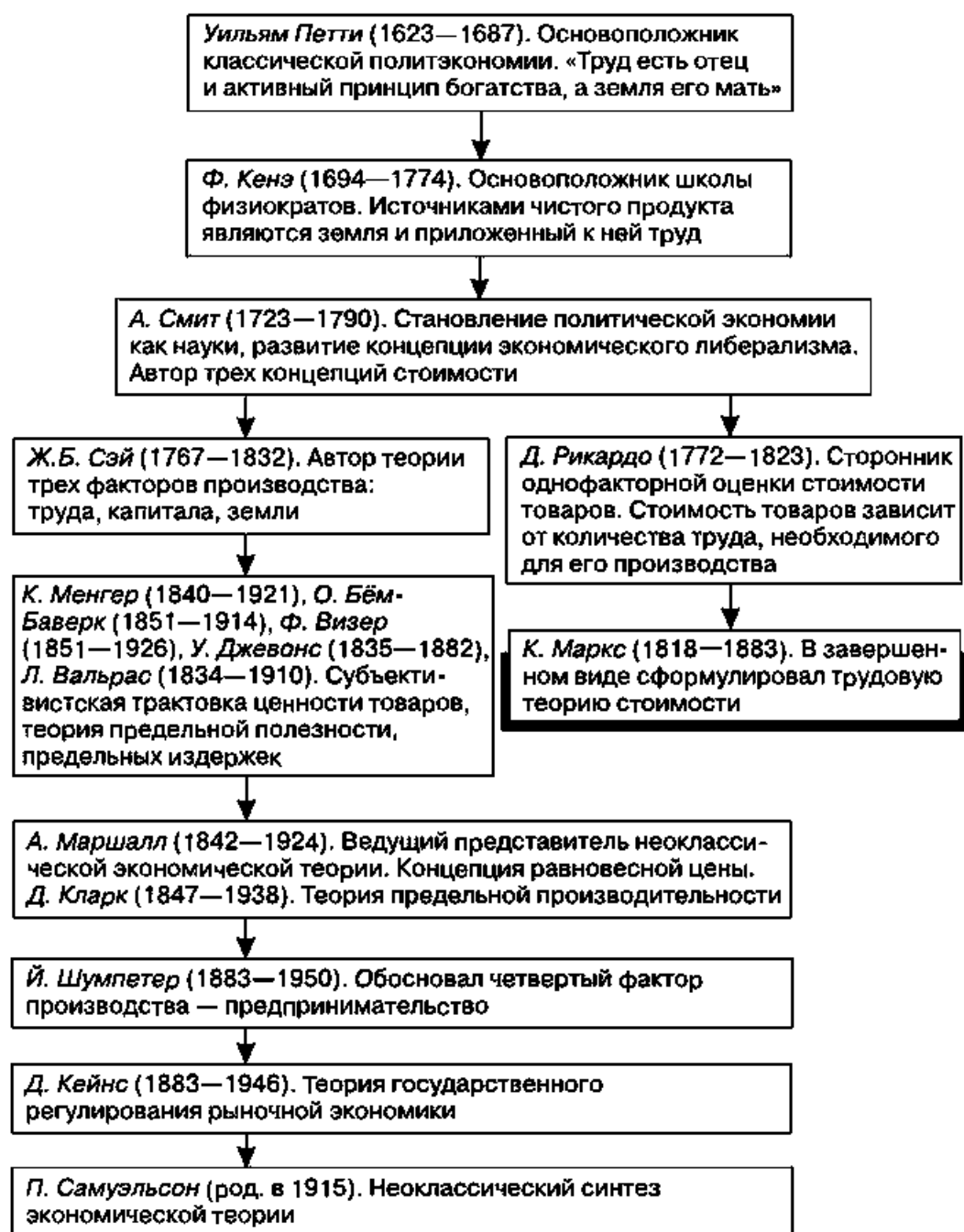


Рис. 1.1. Направления развития науки о труде

его затратами на предприятии, а свободным конкурентным рынком.

Д. Рикардо различал три основных общественных класса: землевладельцев, собственников капитала и рабочих, каждый из которых получал свой доход — соответственно: ренту, прибыль и зара-

ботную плату. Но и рента, и прибыль, по Рикардо, — это часть неоплаченного труда рабочих.

Размер заработной платы Д. Рикардо определял стоимостью средств существования работника и его семьи, но в отличие от А. Смита он ее жестко ограничивал прожиточным минимумом.

Раз труд работника — единственный источник стоимости или цены (Д. Рикардо не видел, в отличие от К. Маркса, разницы между ними), то рост заработной платы без роста производительности труда не влияет на изменение цены, а ведет к снижению прибыли предпринимателя, и наоборот, рост доходов капиталистов снижает заработную плату. Это положение Д. Рикардо послужило тому, что его теорию называли системой раздора и вражды между классами.

Трудовую теорию стоимости довел до логического завершения **Карл Маркс** (1818–1883). В фундаментальном труде «Капитал» он исследовал «капиталистический способ производства и соответствующие ему отношения производства и обмена»¹, поставив перед собой цель: «открытие экономического закона движения современного общества»².

Одно из центральных мест в экономической теории К. Маркса занимает учение о труде, а главный итог этой теории — учение о прибавочной стоимости. Опираясь на него, К. Маркс развил теорию эксплуатации рабочего класса, исторической предопределенности капиталистического способа производства и неизбежности его замены бесклассовым коммунистическим обществом, свободным от эксплуатации. Теория оказалась настолько привлекательной, что завладела умами огромной массы людей.

Однако опыт реализации этой теории в СССР и некоторых других странах мира, продолжавшийся более 70 лет, показал ее несостоятельность. Та часть человечества, которая пошла иным путем, добилась несравненно больших результатов. Возникает вопрос, в чем причина такого положения: в самой ли теории или же в политике тех деятелей, которые ее неправильно истолковывали и использовали? Это один из самых острых вопросов современной российской действительности. Попытаемся в нем разобраться.

В основе всякой теории лежат исходные посылки, отталкиваясь от которых возводится вся теоретическая конструкция. Если исходные положения безупречны, то и теория оказывается жизнен-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. М.: Госполитиздат, 1968. С. 6.

² Там же. С. 10.

ной, и наоборот, — уязвимость исходных посылок делает сомнительной всю построенную на них теорию.

Исходных посылок теории К. Маркса о труде было по крайней мере две:

1. *Единственным источником стоимости товаров является абстрактно человеческий труд.*

2. *Рабочая сила — это способность человека к труду, которая создает больше, чем стоит сама.*

Рассмотрим *первую исходную посылку*. Как было отмечено выше, К. Маркс опирался на трудовую теорию стоимости А. Смита — Д. Рикардо и полностью принял положение о том, что в основе стоимости товаров лежит труд. К. Маркс писал: «Если отвлечься от потребительной стоимости товарных тел, то у них остается лишь одно свойство, а именно то, что они — продукты труда»¹. Это исходное положение выступает у К. Маркса как аксиома.

Однако французским экономистом Ж.Б. Сэем еще в 1803 г. была разработана теория факторов производства, в соответствии с которой стоимость определяется действием таких факторов, как труд, земля и капитал.

К. Маркс буквально третировал теорию Ж.Б. Сэя, называя его «убогим», «пошлым», «пресным», «поверхностным», «неглубоким», «плоским», «банальным», «претенциозным», «бессмысленным», а его теорию — «бессодержательной» и «вульгарной». Этот стиль полемики К. Маркса хорошо усвоили В.И. Ленин и большевики, втапывая в грязь своих политических оппонентов, а зачастую физически расправляясь с ними.

В отличие от К. Маркса Д. Рикардо уважительно относился к своим оппонентам, показывая образцы научной этики. В частности, он высоко оценил заслуги Ж.Б. Сэя, считая, что тот «не только был первым или одним из первых писателей на континенте Европы, правильно оценивших и прилагавших принципы Смита; он не только сделал больше всех, вместе взятых, для ознакомления европейских наций с принципами этого просвещенного и благотворного учения, но сумел также внести в науку более логический и поучительный порядок и обогатил ее многими оригинальными, точными и глубокими исследованиями (выделено авт. — А.Р.)»².

Затем К. Маркс попытался раскрыть механизм формирования стоимости товаров. Для этого им было введено положение о *двой-*

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 46.

² Антология экономической классики: В 2 т. Т. 1. С. 400.

ственном характере труда, в соответствии с которым конкретный труд создает потребительные стоимости, а абстрактно человеческий труд — стоимость товаров. Под *абстрактным* К. Маркс понимал одинаковый, лишенный различий человеческий труд вообще, труд как «расходование человеческой рабочей силы в физиологическом смысле», который «образует стоимость товаров». Под *конкретным трудом* он понимал «расходование человеческой рабочей силы в особой целесообразной форме», создающей потребительные стоимости¹.

При критическом взгляде на суть вопроса появляются сомнения в истинности подобных суждений. Возникают возражения по поводу утверждения о том, что только непосредственный («живой» — по К. Марксу) труд является «созидающей стоимостью субстанцией».

Цена зависит от свойств сырья (природа), количества и качества труда, цены применяемых средств производства (капитал), организации деятельности (предприниматель), спроса и предложения на рынке. Но вот кто (что) ее создал(о)? И все эти факторы в совокупности, и никто (ничто) по отдельности. Пойманная рыба цены не имеет, до тех пор, пока ее не вынесешь на рынок. То же можно сказать и о спиленных деревьях, и о принесенной из реки воде, и т.д.

Стоимость (цена) не создается. Эта категория возникает только на рынке как результат соотношения спроса и предложения. Найденный в огороде метеорит никому не нужен. У него нет цены. Но вот прознали о нем ученые, возник спрос и появилась цена. Цена — это категория товарно-денежных отношений. Она есть мерило этих отношений через действие спроса и предложения на рынке товаров (услуг).

Трудовая теория стоимости К. Маркса входила в противоречие с его же положениями о постоянном и переменном капитале. Переменным капиталом (v) К. Маркс назвал затраты на заработную плату работников предприятия, а постоянным капиталом (c) — затраты на средства производства. Первый, по К. Марксу, обладает способностью производить прибавочную стоимость, второй — ее не производит, а лишь переносит свою стоимость на готовый продукт. Отношение стоимости средств производства к стоимости рабочей

силы $\left(\frac{c}{v}\right)$ К. Маркс назвал органическим строением капитала².

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 55.

² Там же. С. 626.

Противоречие состояло в том, что прогресс производства и соответственно рост прибыли происходили в условиях роста органического строения капитала, при котором доля постоянного капитала возрастала, а доля переменного капитала уменьшалась, тогда как в соответствии с трудовой теорией стоимости должно было быть наоборот. Это противоречие отмечено, в частности, французскими учеными Шарлем Жидом и Шарлем Ристом, которые в своей «Истории экономических учений» в начале XX в. писали: «Если действительно постоянный капитал бесплоден по своей природе, то почему крупная промышленность применяет его все в более широких размерах в форме заводов, машин, доменных печей, железнодорожных путей... Она должна бы в таком случае давать значительно меньше прибыли, чем мелкая ручная промышленность или земледелие»¹.

Теория К. Маркса объясняла это тем, что норма прибыли для всех капиталистов данной страны есть средняя величина от прибылей всех предприятий, которая является не просто среднестатистической величиной, а навязывается всем предприятиям конкуренцией, как если бы все предприятия данной страны, сохраняя в своих пропорциях переменные и постоянные капиталы, образовали бы одно национальное предприятие. Отсюда получается, что предприятия, где преобладает переменный капитал, т.е. где ниже его органическое строение, будучи приведенными к этой средней, должны получить меньше прибавочной стоимости, чем та, на которую они могли рассчитывать по составу своих капиталов, тогда как предприятия, где преобладает постоянный капитал, т.е. где его органическое строение выше, получают больше, чем они могли рассчитывать по составу своего капитала. Вот-де почему множатся предприятия с крупными орудиями производства. Именно они находятся в благоприятном положении, потому что у них реализуется прибыль выше той, которую принес бы потребляемый ими прибавочный труд.

По этому поводу авторы «Истории экономических учений» пишут: «Отдавая дань остроумию этой диалектики, мы не должны, однако, до такой степени ослепляться ею, чтобы не видеть грубого факта, который она намерена затушевать... что норма прибыли (а потому, заметьте, и ценность продуктов, ибо это предполагается нормой прибыли) без всякой необходимой связи с количеством употребляемого труда регулируется конкуренцией, т.е. законом предложения и спроса. И таким образом, оказывается, что предприниматель нахо-

¹ Жид Ш., Рист Ш. История экономических учений / пер. с англ. М.: Экономика, 1995. С. 356.

дится в более выгодном положении, употребляя меньше человеческого труда и больше получая, несмотря на это, прибыли. *Это противоречие и есть именно одна из тех трещин, которая... приведет к крушению величественного марксистского монумента* (выделено авт. — А.Р.)»¹.

Положения К. Маркса об абстрактном человеческом труде подробно рассматриваются в параграфе 2.3, в котором показано, что предмет гордости К. Маркса² — его «открытие» двойственного характера труда искажало существо труда как явления, а следовательно, первая исходная посылка теории К. Маркса о труде оказалась ложной.

Вторая исходная посылка теории К. Маркса о труде заключалась во введении им специфической трактовки понятия «рабочая сила», под которой он понимал «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»³. Особенность рабочей силы, по Марксу, состоит в том, что она создает больше, чем стоит сама. Анализ этих положений, дается в параграфе 5.1, в котором показана несостоятельность и второй исходной посылки в теории К. Маркса о труде.

Теория трудовой природы стоимости оказалась бессильной объяснить то, что происходит в действительной жизни, а следовательно, **она была неверна!** Тем не менее указанные два исходных положения стали для К. Маркса точкой опоры при возведении всего здания теории эксплуатации. Из них он вывел (как теперь ясно, на основе ложных посылок) понятия: «производительный труд», «прибавочный труд», «прибавочный продукт», «прибавочная стоимость», «норма прибавочной стоимости», «норма эксплуатации» и тем самым заложил заряд огромной мощности для объяснения необходимости классовой борьбы и упразднения капитализма как социально-экономической системы.

Трудовая теория стоимости К. Маркса была ошибочной, а поэтому и не оправдалась на практике. Следование положениям этой теории, руководство ею были глубоким и трагичным заблуждением, принесшим много бед человечеству. Об этом свидетельствует пе-

¹ Там же. С. 357.

² К. Маркс писал: «Эта двойственная природа содержащегося в товаре труда впервые критически доказана мною». (Там же. С. 50.)

³ Там же. С. 178.

чальный опыт СССР и стран так называемого социалистического лагеря, безуспешно пытавшихся выйти на путь строительства коммунистического общества.

В жертву этому «строительству» были положены огромные человеческие потери, но призрачные коммунистические идеалы так и не были достигнуты. Только в силу этого коммунистическую теорию нельзя не считать утопической, экстремистской и реакционной.

1.3. ТЕОРИЯ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВА: Ж.Б. СЭЙ, МАРЖИНАРИСТЫ, НЕОКЛАССИКИ

Развитие теории о труде пошло по другому пути, начало которому положил выдающийся французский экономист **Жан Батист Сэй** (1767–1832) — автор теории факторов производства. Главный труд Ж.Б. Сэя — «Трактат политической экономии». От первого издания в 1803 г. до пятого издания в 1826 г. он им постоянно совершенствовался. В последние годы жизни Ж.Б. Сэй подготовил «Полный курс политической экономии» в шести томах, который так и не был переведен на русский язык. Да и другие его работы в полном объеме неизвестны российскому читателю. Наиболее полно представлено лишь третье издание его главного труда под названием «Начальные основы политической экономии или дружественные беседы о производстве, разделении и потреблении богатств в обществе», изданного в Москве в 1828 г. в сокращенном переводе Ф. Арефьева (он осуществил перевод таким языком и используя такие термины, что для его понимания необходим дополнительный перевод на современный русский язык).

В 1896 г. в России опубликованы «выбранные места» из «Трактата политической экономии»¹ — единственное удобочитаемое на русском языке произведение Ж.Б. Сэя, но в нем аргументация автора по поводу трех факторов производства, к сожалению, опущена.

Основные положения теории Ж.Б. Сэя о производстве состоят в следующем:

■ богатство — это все блага, которыми может пользоваться человек; блага состоят из вещей и имеют ценность;

■ ценность получается сообщением предмету полезности, которой он раньше не имел; полезность — это свойство вещи удовлетворять потребности человека;

¹ Сэй Ж.Б. Трактат политической экономии / пер. с фр. Е.Н. Каменецкой; Бастия Ф. Кобден и Лига : пер. с фр. З.С. Яновской (Библиотека экономистов, Вып. VII). М. : Изд-во Солдатенкова, 1896.

■ производить — значит давать ценность вещам, сделав их полезными. Производство осуществляется бесчисленными способами, но все они могут быть ограничены тремя: сельским хозяйством, промышленностью и торговлей;

■ сообщение ценности вещам, что делает их товаром, происходит от известного действия, известной работы, которую производят люди, капиталы и земля. Эта работа названа Сэем производительной услугой (по современному — фактором производства);

■ люди, участвующие в производстве вещей, подразделяются на работников, предпринимателей, капиталистов (собственников капиталов) и землевладельцев. Все они являются производителями. Капиталисты и землевладельцы производят не прямым образом, а посредством предоставления для производства капиталов и земли, без чего производство было бы невозможно. Производительные услуги может выполнять и одно лицо, если в нем объединяются владелец земли, капитала, предприниматель и работник. Если же производительные услуги выполняются разными людьми, то они соединяются во взаимном содействии предпринимателем, принявшим на себя труд по организации производства, — в этом состоит ценность его труда;

■ могут быть производители невещественных благ (врачи, артисты, парикмахеры и т.п.), польза от действия которых ни с каким веществом не соединяется, но имеет ценность, которой можно пользоваться. Невещественные произведения потребляются в тот же миг, когда они производятся;

■ все участники производства, придавая вещи полезность, участвуют в формировании ее цены и получают за это свою часть дохода: землевладелец — в виде ренты, капиталист — в виде процента на капитал, предприниматель — в виде прибыли, работник — в виде заработной платы;

■ плата за труд простому (по современному — неквалифицированному) работнику не превышает цены, потребной для содержания его с семейством, потому что для выполнения его работы нужно только быть человеком, а человек рождается и выживает везде, где может существовать. Плата за труд мастеровым людям (по современному — квалифицированным работникам) включает в себя издержки на их обучение;

■ процент на капитал зависит от возможности использования его в разных направлениях и от величины свободных капиталов на рынке;

■ цена земли и рента определяются ограниченностью земли и неограниченностью потребностей в ней нанимателей;

■ ценность вещей зависит от спроса на них и от их предложения на рынке.

Оценка роли Ж.Б. Сэя в истории экономической мысли убедительно показывается Ш. Жидом и Ш. Ристом. Они пишут: «Человек, капиталы и земля доставляют то, что Сэй называет производительными услугами¹. Вынесенные на рынок, эти услуги обмениваются в форме заработной платы, процента или ренты. На них существует спрос со стороны промышленных предпринимателей (негоциантов, земледельцев, фабрикантов). Последние комбинируют производительные услуги с целью удовлетворения спроса на продукты, предъявляемого потребителями... Таким образом, устанавливается спрос на производительные услуги, которые есть „одно из оснований ценности этих услуг“. С другой стороны, агенты производства, люди и вещи, земли, капиталы или промышленники в большей или меньшей степени, по разным соображениям предлагают свои услуги... и образуют, таким образом, другое основание ценности для тех же самых услуг. Итак, закон предложения и спроса регулирует цену услуг, т.е. высоту ренты, процента и заработной платы, а также регулирует цену продуктов. Благодаря предпринимателю ценность продуктов распределяется между „различными производительными услугами“, а различные услуги распределяются между производствами соответственно с потребностями последних. Теория распределения богатств гармонично координируется с теорией обмена и производства.

Это очень простая схема распределения богатств составляет истинный прогресс в науке. Прежде всего она много точнее схемы физиократов, по которой материальные продукты обращаются между классами, а не между отдельными лицами. С другой стороны, в ней легко отделить вознаграждение капиталиста от вознаграждения предпринимателя, которые у Адама Смита были смешаны. Под предлогом, что предприниматель большей частью был капиталистом, шотландский экономист по примеру почти всех английских авторов смешивает их и одним словом „прибыль“ обозначает все его вознаграждение, не различая процента на его капитал от прибыли в собственном смысле слова².

«Наконец, у теории Сэя было еще одно преимущество. Она дала его французским последователям ясную схему распределения

¹ В изданных на русском языке «Начальных основах политической экономии...» Ж.Б. Сэя (1828) термин «производительные услуги» переведен Ф. Арефьевым как «производящие служения», что представляет известные трудности для понимания этого текста современным читателем.

² Жид Ш., Рист Ш. История экономических учений / пер. с англ. С. 99.

богатств, недостававшую Смиту, в тот самый момент, когда Рикардо со своей стороны делал попытки заполнить этот пробел своей новой теорией распределения, по которой рента в силу своей природы и своих законов противопоставляется другим доходам и в которой в то же время заработная плата и прибыль признаются антагонистами, так что повышение одной влечет за собой понижение другой. Это заманчивая, но ошибочная теория; она повергнет английскую политическую экономию в бездну бесконечных дискуссий и в конце концов будет отвергнута. Показав, в какой зависимости *одновременно* находятся заработная плата и прибыль от спроса на продукты и объяснив высоту ренты теми самыми общими причинами (предложением и спросом), которые объясняют размер других производительных услуг, Сэй избавил французскую политическую экономию от таких блужданий и послужил впоследствии источником, из которого Вальрас заимствовал контуры своей прекрасной концепции цены услуг и экономического равновесия»¹.

Теорию Сэя отличает от взглядов его предшественников, а также от взглядов Рикардо и Маркса признание производительным не только труда в сфере материального производства, но и любого другого полезного труда.

«Сэй завершает поражение идей физиократов... Сам Смит, как мы знаем, не окончательно сбросил с себя их иго. Он допускал еще особую производительность земли, которой она обязана силам природы. Он признавал непроизводительным труд врача, судьи, адвоката или артиста. Сэй порывает эти последние связи. Не в земледелии только, а повсюду природа „принуждена работать в согласии с человеком“, и Сэй хочет, чтобы под „земельным фондом“ отныне понимали „всякую помощь, получаемую нацией непосредственно от природы, как, например, от силы ветра, от течения воды“. Что же касается врачей, адвокатов, артистов и пр., то как можно отрицать, что они оказывают содействие производству? ...Несомненно, их услуги дают *нематериальные продукты*, но все-таки это продукты, имеющие, как и всякие другие продукты, меновую ценность и получающиеся из сотрудничества индустрии и капитала. Они доставляют нам приятность и полезность подобно материальным предметам, как, например, здания, сады, серебряные вещи». И далее: «...производить не значит создавать материальные предметы. (Может ли человек что бы то ни было *создавать*, и что он делает, как не *видоизменяет* материю?) Производить — значит просто создавать *полезности*, увели-

¹ Там же. С. 100.

чивать способность вещей отвечать нашим потребностям и удовлетворять наши желания. Поэтому производителен всякий труд, который содействует получению такого результата в индустрии и торговле, равно как и в земледелии»¹.

Значительное место Сэй отводит роли предпринимателя: «Преимущественно эти люди, — а не капиталист в собственном смысле этого слова, не землевладелец или рабочий, „почти всегда пассивный“, — ведут производство и господствуют в области распределения богатства»¹.

Таким образом, экономическая теория Ж.Б. Сэя оказалась намного реалистичней теории К. Маркса.

В недрах классической политической экономии зародилась и теория предельных величин — **маржинализм** (от лат. *marginalis* — находящийся на краю). Так, Д. Рикардо своей теорией ренты, когда стоимость сельскохозяйственной продукции определяется затратами труда на худших участках земли, положил зачатки теории предельной полезности. Теория Т. Мальтуса об убывающем плодородии почвы предшествовала появлению теории предельной производительности.

Маржинализм в отличие от господствовавшей почти 200 лет классической школы политической экономии исходит из принципиально нового понимания экономических процессов, которое основано на выявлении предельных величин для характеристики различных явлений. Если классическая школа при определении цены товаров базировалась на *затратном принципе*, когда, например, цена изделия ставилась в зависимость от затрат труда или издержек производства на его выпуск, то маржиналистская школа сформулировала теорию *предельной полезности* продукта, когда его цена связывалась с изменением потребности в нем при добавлении новой единицы этого продукта.

Начало маржинализма связывают с именем немецкого исследователя **Германа Генриха Гёссена** (1810—1858), изложившего в 1854 г. принципы маржинального анализа экономических явлений. Развитие маржинализма прошло два этапа. Причем оба они пошли не в русле трудовой теории стоимости, а по пути развития теории факторов производства.

Первый этап приходится на 1870—1880-е гг. и связан с именами австрийского ученого **Карла Мэнгера** (1840—1921), английско-

¹ Жид Ш., Рист Ш. История экономических учений / пер. с англ. С. 95.

² Там же.

го исследователя *Уильяма Стэнли Джэвонса* (1835–1882), французского политэконома *Леона Мари Эспри Вальраса* (1834–1910). К австрийской школе К. Менгера относятся исследования его учеников *Фридриха фон Визера* (1851–1926) и *Ойгена фон Бём-Баверка* (1851–1914). Для представителей этого этапа характерно то, что величина ценности (цена) товара связывалась с его предельной полезностью, а степень полезности основывалась на субъективной оценке этого товара конкретным человеком. «Ценность, — писал К. Менгер, — это суждение, которое хозяйствующие люди имеют о значении находящихся в их распоряжении благ для поддержания их жизни и их благосостояния, и поэтому вне их сознания не существует»¹. И далее: «Ценность субъективна не только по своему существу, но и по своей мере»². Подобная трактовка природы ценности означала полный разрыв с трудовой теорией стоимости. В то же время К. Менгер, продолжая мысли Ж.Б. Сэя, утверждает, что не только труд, но и капитал, и земля участвуют в формировании ценности товаров. Труд лишь один из элементов процесса производства, а владельцы капитала и земли живут «за счет пользования землей и капиталом, которое для индивида и для общества имеет ценность так же точно, как и труд»³.

Второй этап развития маржинализма приходится на 1890-е гг. Он связан с отказом от субъективных оценок полезности товаров при сохранении и дальнейшем развитии теории предельных величин для характеристики экономических процессов и показателей. Представителей этого направления экономической мысли стали называть *неоклассиками*. К ним относятся английский ученый *Альфред Маршалл* (1842–1924) и американский исследователь *Джон Бейтс Кларк* (1847–1938).

В своем главном труде «Принципы экономической науки» (1890) А. Маршалл писал, что нет необходимости определять различия между разными экономическими категориями, так как «в реальной жизни нет четкого разграничения между вещами, которые являются капиталом и не являются им, которые относятся к насущным жизненным средствам и не относятся к ним, так же как между трудом производительным и непроизводительным»⁴.

¹ Австрийская школа политической экономии: К. Менгер, О. Бём-Баверк, Ф. Визер / пер. с нем. М.: Экономика, 1992. С. 101.

² Там же. С. 125.

³ Там же. С. 145.

⁴ Маршалл А. Принципы экономической науки / пер. с англ.: В 3 т. Т. 1. М.: Прогресс, 1993. С. 48.

А. Маршалл исследовал закономерности функционирования свободного конкурентного рынка и механизм ценообразования на нем. Цену, устанавливаемую на таком рынке, он рассматривал как результат взаимодействия цены спроса, которая определяется предельной полезностью вещи, и цены предложения, которая определяется величиной предельных издержек. В точке пересечения кривых спроса и предложения устанавливается равновесная цена («крест Маршалла»). Подобная трактовка цены полностью опровергала положение трудовой теории стоимости о том, что стоимость товара определяется количеством затраченного на его производство труда. «Всякая попытка, — пишет А. Маршалл, — отстаивать указанную посылку по необходимости молча подразумевала, что оказываемые капиталом услуги являются „даровым“ благом, предоставляемым без всяких жертв и поэтому не нуждающимся в вознаграждении в качестве стимула для дальнейшего функционирования; это именно тот вывод, который названная посылка стремится доказать»¹. Поэтому заработную плату Маршалл считал вознаграждением за труд, процент на капитал — вознаграждением «за потери, с которыми связано ожидание будущего удовлетворения от материальных ресурсов»², ренту и прибыль — доходами землевладельцев и предпринимателей.

Американская школа маржинализма представлена учением Дж.Б. Кларка и его теорией распределения доходов на основе анализа предельных цен факторов производства, получившей название *закона предельной производительности*. Действие этого закона предполагает, так же как и у Маршалла, наличие свободной конкуренции и условий достижения равновесия экономики при взаимодействии субъектов рынка. В этих условиях «процент определяется продуктом конечного приращения капитала, а заработная плата определяется продуктом конечного приращения труда»³.

Кларк усматривал также возможность такого проявления действия факторов производства, которое при определенных условиях не оказывает влияния на его результативность. Он назвал это явление «зоной безразличия». По оценке историка экономических учений Я.С. Ядгарова, «суть „закона“ Дж.Б. Кларка сводится к следующему: фактор производства — труд или капитал — может приращиваться до тех пор, пока стоимость продукта, производимого этим фактором, не сравняется с его же ценой (например, численность

¹ Маршалл А. Указ. соч. Т. 2. С. 295.

² Там же. Т. 1. С. 311.

³ Кларк Дж.Б. Распределение богатства / пер. с англ. М.: Экономика, 1992. С.

работающих на предприятии можно увеличивать лишь до определенного предела, т.е. пока данный фактор не вступил в „зону безразличия“). Действие этого „закона“ в практике хозяйствования предполагает, что *стимул увеличивать фактор производства исчерпывает себя, когда цена этого фактора начинает превышать возможные доходы предпринимателя*» (выделено авт. — А.Р.)¹. Таковы взгляды крупнейших представителей немарксистского направления экономической теории Ж.Б. Сэя, маржиналистов, неоклассиков.

1.4. РОЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ КАК ФАКТОРА ПРОИЗВОДСТВА В ТРУДАХ Й. ШУМПЕТЕРА. ТЕОРИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ ДЖ.М. КЕЙНСА

В истории экономических учений важное место занимают труды австрийского ученого, экономиста и социолога *Йозефа Шумпетера* (1883—1950), который сочетал в них элементы классической теории и теории институционализма (теории, связывающей анализ экономических процессов с анализом различных общественных отношений: правовых, социальных и др.). В теории Й. Шумпетера, которую он изложил в работе «Теория экономического развития» (1912), представляет особый интерес обоснование им роли предпринимателя как важнейшего фактора производства, основной движущей силы рыночной экономики.

Ранее было показано, что более чем за 100 лет до Шумпетера теорию факторов производства (труда, капитала и земли) изложил Ж.Б. Сэй, который, кстати, также указывал на роль предпринимателя как организатора производства. Но в истории экономической мысли раскрытие всех особенностей предпринимателя как фактора производства принадлежит Й. Шумпетеру. Он писал: «Предпринимателями... мы называем хозяйственных субъектов, функцией которых является... осуществление новых комбинаций и которые выступают как его активный элемент»². По его мнению, в функции предпринимателя, как правило, не являющегося собственником предприятия, входят *нововведения* в производство, а именно: комбинация ресурсов — вещей и сил. Нововведения вводятся в целях:

■ изготовления нового, не известного потребителям блага или создания нового качества того или иного блага;

¹ Ядгаров Я.С. История экономических учений. М.: Экономика, 1996. С. 179.

² Шумпетер Й. Теория экономического развития / пер. с нем. В.С. Автономова и др. М.: Прогресс, 1982. С. 169.

■ внедрения нового, неизвестного метода (способа) производства или нового способа коммерческого использования соответствующего товара;

■ освоения нового рынка сбыта, на котором до сих пор данная отрасль промышленности этой страны еще не была представлена, независимо от того, существовал этот рынок прежде или нет;

■ получения нового источника сырья или полуфабрикатов, независимо от того, существовал этот источник прежде или просто не принимался во внимание, или считался недоступным, или его еще только предстояло создать;

■ проведения соответствующей реорганизации, например обеспечения монопольного положения своего предприятия или подрыва монопольного положения другого предприятия¹.

Предпринимательство Й. Шумпетер считал особым даром, не зависящим от социальной принадлежности человека. Это — свойство личности, заключающееся в расчете прежде всего на собственные силы и собственную независимость, в способности рисковать, стремиться к достижению успеха за счет главным образом нововведений. Й. Шумпетер писал: «...мы твердо придерживаемся того мнения, что то или иное лицо в принципе является предпринимателем, только если оно „осуществляет новую комбинацию“ — оно перестает быть таковым, когда учрежденное им „дело“ начнет дальше функционировать в рамках кругооборота»².

Предпринимательская прибыль, по Шумпетеру, — это часть средств, остающаяся свободной после покрытия всех издержек. Причем под *издержками* он понимал все расходы предпринимателя, прямо или косвенно связанные с производством, в том числе и вознаграждение предпринимателю за его труд, и ренту с, возможно, ему принадлежащего земельного участка, и премию за риск, и процент на капитал³. *Предпринимательская прибыль* — это результат осуществления только новых комбинаций, нового применения уже имеющихся производственных благ⁴.

После Й. Шумпетера экономическая теория еще больше отделилась от марксизма с его экстремизмом в отношении предпринимателей и собственников капиталов.

¹ Шумпетер Й. Теория экономического развития / пер. с нем. В.С. Автономова и др. С. 159.

² Там же. С. 174.

³ Там же. С. 277.

⁴ Там же. С. 285.

Рассмотренные выше воззрения и школы исходили из положения о том, что в обществе господствует система совершенной конкуренции, которая обеспечивает эффективное функционирование как отдельных субъектов рынка, так и всей экономики.

Мировой экономический кризис 1929—1933 гг. поставил под сомнение способность свободного предпринимательства самостоятельно, без участия государства решать проблемы эффективного развития общества. С обоснованием необходимости вмешательства государства в регулирование рыночной экономики выступил английский ученый *Джон Мейнард Кейнс* (1883—1946). В теории Кейнса важно объяснение им процесса формирования цены продуктов за счет действия разных факторов. В работе «Общая теория занятости, процента и денег» (1936), критикуя «закон Сэя» о равенстве совокупного спроса совокупному предложению, Кейнс утверждал, что рынок не может быть идеальным саморегулирующимся механизмом, он не в состоянии обеспечить эффективный спрос, так как доходы субъектов рынка превышают его. Поэтому необходимо вмешательство государства в стимулирование роста платежеспособного спроса при помощи соответствующей кредитно-денежной и бюджетной политики.

Эффективный спрос определяется, с одной стороны, уровнем личного потребления, с другой — величиной производственного потребления — инвестициями. Инструментами для обеспечения роста спроса могут служить, во-первых, снижение под влиянием государства процентов на кредиты, что приведет к росту инвестиций (кредитный механизм); во-вторых, повышение государственных расходов на инвестиции и увеличение государственных закупок товаров (бюджетный механизм). Обе эти меры направлены на расширение производства, а следовательно, на увеличение занятости населения и снижение безработицы.

Кейнс утверждал, что низкая заработная плата, вопреки положению неоклассической теории (которая считала, что сокращение заработной платы ведет к снижению цен, перераспределению доходов от работников к предпринимателям и рантье), не способствует снижению безработицы. Занятость населения будет зависеть прежде всего от размера инвестиций, которые приводят к мультипликационному (умножающему) эффекту.

Рост занятости, по Кейнсу, зависит также от психологического закона склонности людей к потреблению и сбережению: люди по мере роста их доходов склонны увеличивать потребление, но не в таком размере, в каком растут их доходы, а несколько меньше. Поэто-

му необходимо стимулировать спрос населения повышением спроса на инвестиции и развитием производства, увеличением занятости населения.

1.5. НЕОКЛАССИЧЕСКИЙ СИНТЕЗ

Важнейшим направлением современной экономической мысли является поиск решения проблем достижения полной занятости населения, роста его реальных доходов, обеспечения бескризисного экономического цикла развития общества. Синтез экономических теорий, состоящий из сочетания классической политической экономии, неоклассики, неокейнсианства, неолиберальных теорий, выдающийся американский экономист, нобелевский лауреат П. Самуэльсон (род. в 1915 г.) назвал «неоклассическим синтезом» современных экономических теорий. Эти идеи изложены им в учебнике «Экономикс» (1948), который многократно переиздавался. В русском переводе одно из последних его изданий осуществлено в 1993 г.

Термин «неоклассический синтез» получил у разных авторов несколько трактовок. На основе систематизации подобных трактовок и собственных концептуальных построений Я.С. Ядгаров свел концепцию неоклассического синтеза к трем версиям.

«Суть одной из них заключается в обосновании идеи о том, что современная экономическая теория рассматривает возможность обеспечения полной занятости и экономического роста при одновременном использовании как элементов рыночного механизма хозяйствования с его принципами экономического либерализма, так и элементов кейнсианской концепции, ограничивающей стихию свободного рынка»¹.

«По другой версии, выдвинутой еще неоклассиками конца XIX в., в основе научной теории стоимости (ценности) лежит интеграция „старой“ и „новой“ теории стоимости, т.е. затратной теории (трудовая теория стоимости или, по другой трактовке, теория издержек производства) и теории предельной полезности»².

«И по третьей версии „неоклассический синтез“ заключается в положении о том, что современная модель общего экономического равновесия базируется одновременно и на макроэкономическом, и на микроэкономическом исследовании, поскольку использует для ее построения научный инструментарий, адекватный макро- и микроэкономическому анализу»³.

¹ Ядгаров Я.С. История экономических учений.

² Там же.

³ Там же.

Действительно, отмеченные теоретические положения есть результат синтеза разных теорий, и современные экономические воззрения в значительной степени претерпевают взаимное влияние друг на друга. Однако есть пункт, принципиально разделивший экономическую теорию на два бескомпромиссно разных направления. Это пункт о том, что же лежит в основе ценности (цены) товаров: только труд или разные факторы производства? Здесь, как это показано на рис. 1.1, после теории А. Смита в экономической науке образовались две ветви, между которыми синтез невозможен. Следование каждому из этих направлений разделило человечество на два огромных противоборствующих лагеря, в одном из которых целью стало строительство коммунистического общества, оказавшегося утопией и приведшего народы к огромным потерям; в другом — шел и продолжает идти поиск цивилизованных форм развития общества. Те народы и государства, которые пошли по этому пути, добились несравненно больших успехов в обеспечении людям достойного уровня жизни.

Экономическая теория продолжает развиваться. Но перспектива ее развития видится лишь в направлении, которое позволит человечеству избежать новых экономических и социальных потрясений и обеспечить ему прогрессивное развитие, материальное и духовное благосостояние.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Как развивалась экономическая мысль о труде от Аристотеля до появления классической политической экономии?
2. Каковы экономические воззрения о труде У. Петти, П. Буагильбера, Ф. Кенэ?
3. В чем заключается вклад в науку о труде А. Смита?
4. Каково содержание трудовой теории стоимости Д. Рикардо и К. Маркса?
5. Какой вклад в науку о труде внес Ж.Б. Сэй?
6. Какое развитие получила наука о труде в трудах маржиналистов?
7. Какова роль Й. Шумпетера в обосновании предпринимательства как фактора производства?
8. В чем заключается неоклассический синтез экономической теории в части науки о труде?

**2.1. СИСТЕМА ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ТРУДЕ.
ПОНЯТИЕ «ТРУД»**

Система теоретических представлений о труде раскрывает его сущность, формы проявления, функции, объект продажи на рынке труда, категории, разновидности и др. (рис. 2.1).

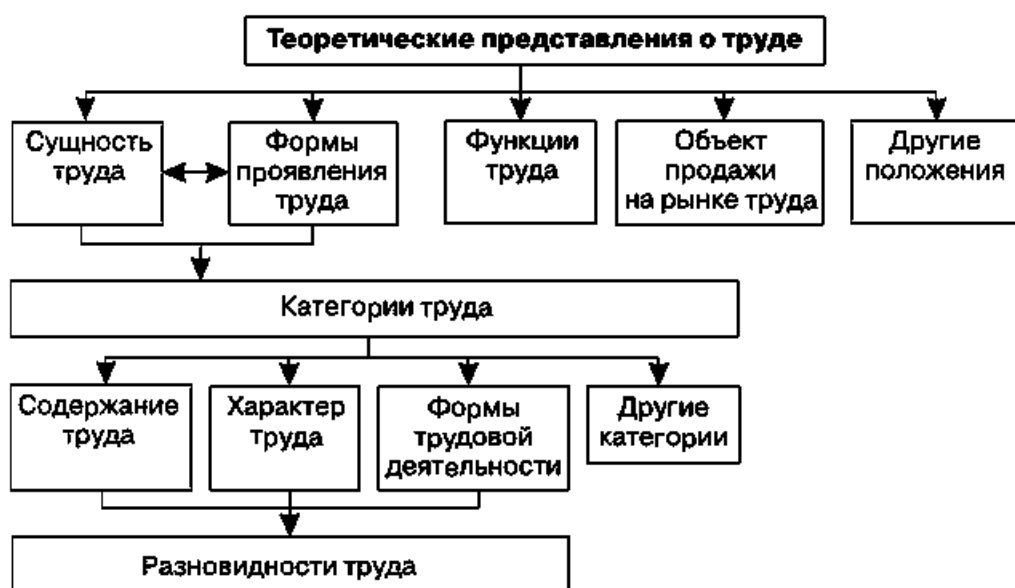


Рис. 2.1. Система теоретических представлений о труде

Категории труда вытекают из его сущности и форм проявления, а разновидности труда – из содержания, характера труда и форм трудовой деятельности.

Экономика труда, так же как и иные науки, для которых труд является объектом исследования, опирается на определение сущности труда, данное ниже. Причем эта сущность может трактоваться как категория различной принадлежности: социально-экономической, психофизиологической, правовой, философской и др.

Современное исследование вопросов труда показывает, что в теории труда имеется много противоречивых суждений, абсолютизирован ряд ошибочных положений, некоторые «скользкие» во-

просы обходятся стороной. После марксистских представлений о труде, которые в нашей стране долгие годы признавались «истиной в последней инстанции», теория труда развивалась очень осторожно. Можно назвать лишь единицы фундаментальных отечественных работ, посвященных труду как явлению, среди них монография И.И. Чангли, учебное пособие К.А. Кирсанова, В.П. Буянова и Л.М. Михайлова; научное издание В.А. Каменецкого и В.П. Патрикеева, монография В.Н. Белкина и Н.А. Белкиной¹. В задачи данного курса не входит рассмотрение достоинств и недостатков указанных сочинений. Заметим только, что и первые и вторые имеются в них в достаточном количестве.

Рассмотрим труд как категорию социально-экономическую и правовую. Он исследовался многими учеными мира с древних времен, которые считали важнейшим признаком труда целесообразность и созидательность. В процессе труда люди создают материальные и духовные блага. Эта мысль нашла отражение в высказывании одного из основоположников классической политэкономии английского ученого XVII в. У. Петти: «Труд есть отец и активный принцип богатства, а земля его мать»².

Наиболее распространенное определение труда, которое дается в настоящее время во многих учебниках и экономических словарях, таково: труд есть целесообразная деятельность человека по преобразованию предметов природы для удовлетворения человеческих нужд. В самом общем виде такое определение верно, так как оно отражает важнейшие признаки труда — целесообразность и созидание, но в нем нет ответа на ряд вопросов, а поэтому его нельзя считать исчерпывающим.

В крупном исследовании «Труд» его авторы дают следующее определение этому понятию: «Труд — это процесс использования человеком своего интеллектуального и трудового капитала для того, чтобы с помощью различных видов природной энергии и производственных фондов осуществлять целесообразную деятельность по присвоению готовых и производству жизненных благ и по выполнению иных видов общественно полезной работы»³. Это определение

¹ Чангли И.И. Труд. 3-е изд. М.: Наука, 2002; Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда: учеб. пособие. М.: Экзамен, 2003; Каменецкий В.А., Патрикеев В.П. Труд. М.: Экономика, 2004; Белкин В.Н., Белкина Н.А. Экономическая теория труда. М.: Экономика, 2007.

² Петти У. Экономические и статистические работы / пер. с англ. М.: Соцгиз, 1940. С. 55.

³ Каменецкий В.А., Патрикеев В.П. Труд. С. 16.

более громоздко, чем названное выше, и вызывает встречные вопросы. Разве интеллектуальный капитал не является частью трудового капитала, а если это так, то следует ли писать их через «и»? Далее, допустим, человек, не используя природной энергии и производственных фондов, вручную собирает плоды для их потребления или реализации, он что — трудится или нет? Или еще: человек осуществляет целесообразную деятельность по присвоению готовых жизненных благ, допустим, обедает или смотрит телевизор, это тоже труд? Очевидно, что подобное определение не совсем удачно.

Приведем еще одно определение понятия «труд», данное профессором Ю.Е. Волковым: «Труд... деятельность, необходимая для функционирования общества, признаваемая существующей социальной системой общественно полезной или, по крайней мере, социально приемлемой, осуществляемой в рамках установленного социально-нормативного порядка, и являющаяся для выполняющих ее людей источником получения средств к существованию и (или) способом жизненного обустройства»¹.

По Волкову, существуют лишь два критерия для признания деятельности трудом: общественная полезность, или социальная приемлемость; источник средств к существованию и (или) способ жизненного обустройства.

В это определение не вписываются многие разновидности труда, такие, например, как:

- а) труд на общественных началах;
- б) альтруистический труд (волонтерство, оказание различной помощи другому человеку, например перенос тяжестей для пожилого человека, доставка раненого в больницу и т.п.);
- в) труд как способ самовыражения человека — любительская живопись, бардовская песня и т.п.;
- г) проведение инициативных научных исследований, например написание научной статьи и публикация ее в безгонорарном издании;
- д) труд в благотворительных целях;
- е) труд детей на семейном частном предприятии и др.

Для ответа на вопрос, какое же определение понятия «труд» представляется полным, рассмотрим следующие положения.

В течение жизни человека, в каждый ее момент индивидуум находится в одном из двух состояний — деятельности или бездей-

¹ Волков Ю.Е. Труд в глобальном мире // Труд и социальные отношения. 2005. № 4. С. 54.

ствия. *Деятельность* (а также занятия, действия, движения как часть деятельности) — это одна из форм существования людей, активный процесс, в котором реализуются физические и умственные силы человека, направленные в подавляющем ряде случаев на удовлетворение каких-либо потребностей. *Бездействие* — пассивный процесс, связанный с периодами восстановления работоспособности (сон, пассивный отдых), а также с периодами добровольного или вынужденного (время тяжелой болезни, заключения под стражу и др.) бездействия (рис. 2.2).

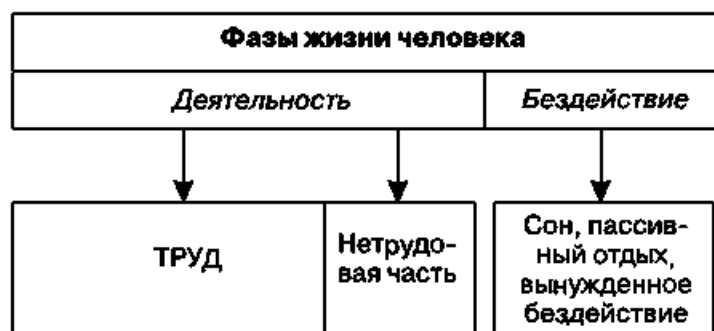


Рис. 2.2. Фазы жизни человека

Труд — это вид деятельности, но понятие «деятельность» шире понятия «труд», так как не всякая деятельность будет трудом. То же можно сказать и о функционировании — процессе выполнения людьми определенных функций. По существу деятельность и функционирование — равнозначные понятия, синонимы.

Слова «деятельность» и «функционирование» используются не только для характеристики состояния людей, но также и применительно к предприятиям, учреждениям, организациям и их подразделениям (например, говорят: «Завод *N* — действующее предприятие», «Служба *У* функционирует нормально»).

Рассмотрим, в чем же состоит различие между понятиями «труд» и «деятельность» человека.

Деятельность людей характеризуется составом и структурой составляющих ее разновидностей (рис. 2.3).

По первичной мотивации любая деятельность человека может быть *физиологически обусловленной* (добыча и производство продуктов питания, производство предметов и оказание услуг первой необходимости) или *физиологически необусловленной* (производство предметов и оказание услуг не первой необходимости, а также деятельность, не связанная с производством благ).

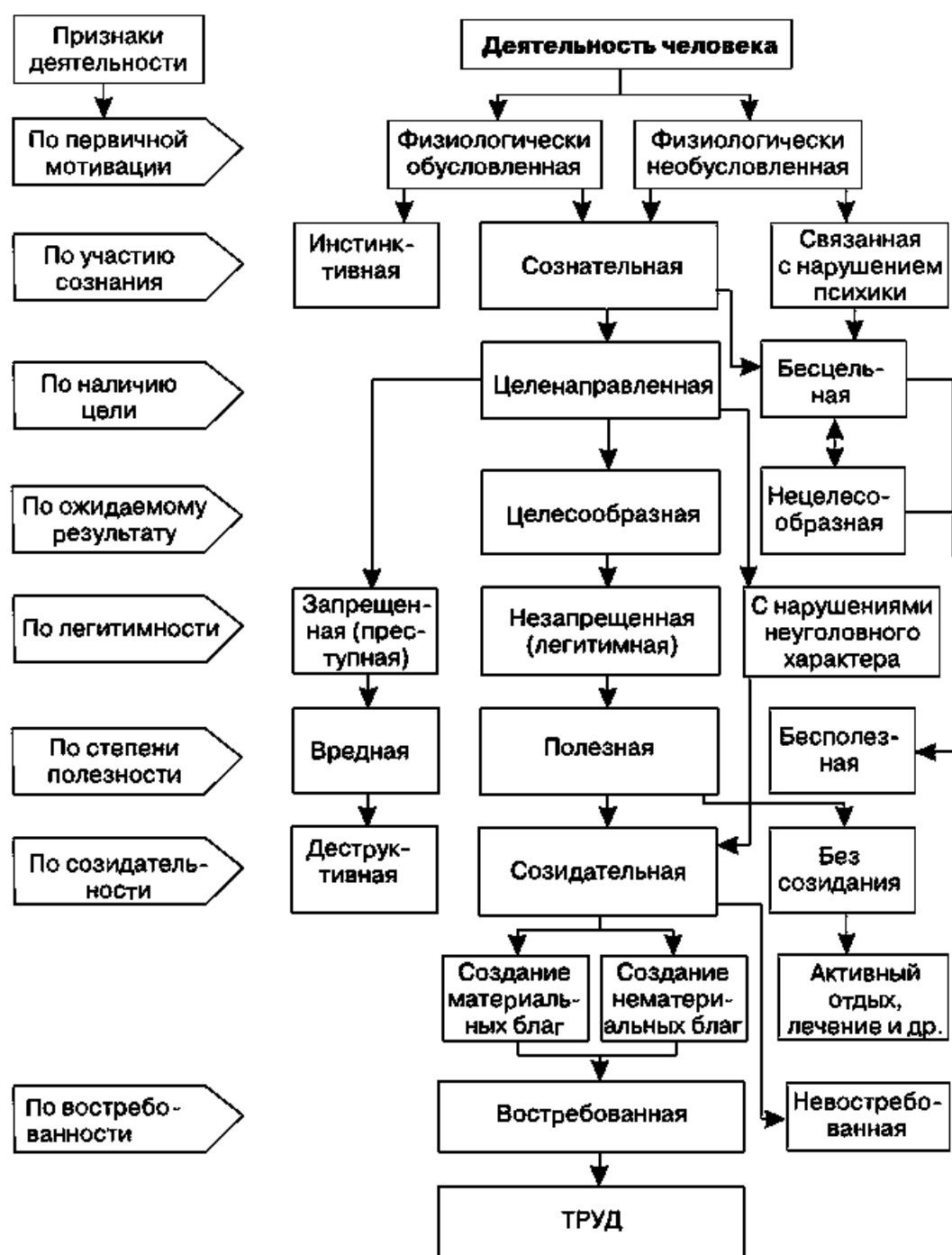


Рис. 2.3. Виды деятельности человека

По участию сознания в деятельности человека можно выделить части сознательную и бессознательную (инстинктивную и связанную с нарушением психики). *Сознательная деятельность* характеризуется тем, что человек осознает то, что он делает, отдает себе

отчет о своих действиях. *Бессознательная деятельность* может быть результатом инстинктивных действий. Подавляющая часть деятельности людей сознательна (осознанна), т.е. осуществляется на основе внутренне аргументированных побуждений, которые порождаются интеллектом. С подобным суждением полностью согласуется утверждение: «Не существует труда без включения интеллекта»¹. Инстинктивная деятельность определяется передающимися на генном уровне по наследству безусловными и приобретаемыми условными рефлексам. Инстинктивное поведение человека и животных имеет одну природу и направлено на поддержание и сохранение их жизни на бессознательном уровне.

Наиболее заметно инстинктивные действия проявляются у маленьких детей (они, например, все тянут в рот, подчиняясь инстинкту утоления голода или жажды, правда, при этом часто тянут совершенно неподходящие предметы). У взрослых инстинктивное и сознательное в их деятельности органически связано и трудно разделимо. Инстинктивно взрослый человек уклоняется от внезапно возникшей опасности, но после инстинктивных движений могут последовать и вполне осознанные движения и действия по ее предотвращению.

Бессознательная деятельность может быть также следствием нарушения психики человека из-за болезни. Психически больной человек может бессознательно натворить много бед либо совершить такие действия, за которые при всей их опасности его нельзя привлечь к ответственности. Человек не в состоянии отдавать отчет своим действиям также в результате сильного алкогольного или наркотического опьянения (однако в отличие от психически больного человека алкоголь и наркомания являются отягчающими вину обстоятельствами и не освобождают от ответственности). Бессознательно человек действует и в гипнотическом состоянии. Все, что делается бессознательно, без участия интеллекта, не является трудом, оно или выходит за пределы нормального человеческого поведения, или же осуществляется инстинктивно. Поэтому первым признаком труда является сознательность деятельности.

Сознательную деятельность можно подразделить на труд и нетрудовую часть. Трудовая часть в свою очередь проявляется в наличии следующих признаков: целенаправленность, целесообразность, легитимность, полезность, созидательность, востребованность.

¹ Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда : учеб. пособие. С. 5.

Целенаправленность деятельности означает, что человек действует в соответствии с поставленной либо намеченной целью. Задумав что-либо сделать, человек составляет план работы, проект или осуществляет другую форму подготовки к работе. Первым делом в подготовительной работе будет формулирование цели, определение смысла и назначения предстоящей деятельности. Затем следует реализация задуманного. Бесцельная же деятельность, если такая имеет место, отношения к труду не имеет, так как ее результат непредсказуем и имеет явно негативный оттенок. Например, идет человек по лесу и сбивает палкой все незнакомые ему грибы... Вряд ли такую цель мог поставить себе нормальный человек, однако он это делает. Можно по-разному объяснять, почему, например, с досады, что не везет в поиске знакомых ему съедобных грибов, «из вредности», по иным причинам, но целью похода в лес это, скорее всего, быть не могло. Один из изощренных, издевательских методов наказания арестованных людей состоял в том, что их без цели заставляли переносить камни из одного конца территории в другой и обратно, и так много раз подряд (цель — издевательство — была у тех, кто заставлял заключенных выполнять такие приказы, но сама деятельность этих людей была бесцельна и в силу этого особенно тяжела). Бесцельное времяпрепровождение для того, например, чтобы «убить время», тоже к труду отношения не имеет, так как оно не содержит позитивного результата.

Трудом может быть только *целесообразная деятельность*, которая предполагает стремление к получению полезного результата. Целесообразность деятельности — это понимание того, что ее результат будет нужным либо для самого человека, осуществляющего деятельность, либо для других людей, а может быть, и для животных. Нецелесообразная деятельность — это деятельность никчемная, вредная, никому не нужная, это бездарное расходование человеческой энергии, не имеющее позитивных последствий. На сей счет имеется народная мудрость: «Заставь дурака богу молиться, он себе лоб разобьет».

К труду также относится *легитимная* (незапрещенная) деятельность. Следует различать уголовно наказуемую деятельность и деятельность, не связанную с уголовным наказанием. Действительно, запрещенная, нелегитимная, преступная деятельность в большей своей части деструктивна и преследуется законом. Если рассмотреть преступления в сфере экономики, то преступления против собственности (кража, грабеж, разбой, мошенничество и т.п.) и преступления в сфере экономической деятельности (незаконное

предпринимательство, лжепредпринимательство, «отмывание» денежных средств, добытых противозаконным путем, получение кредита путем обмана, контрабанда, обман потребителей и др.) приводят к получению нетрудовых доходов, что однозначно свидетельствует о непричастности подобного рода деятельности к труду.

Среди преступлений против общественной безопасности и общественного порядка существуют такие, как незаконное изготовление оружия, наркотических и психотропных средств, незаконное занятие частной медицинской практикой, выпуск товаров, не отвечающих требованиям безопасности, незаконная порубка деревьев, незаконная охота и добыча водных животных и растений, создание вредоносных программ для ЭВМ и др. В подобных видах запрещенной деятельности имеются признаки труда (в смысле созидания), но они отвергаются обществом, уголовно преследуются, потому что являются деятельностью антиобщественной или общественно вредной. Трудом такую деятельность считать нельзя.

Однако здесь не все однозначно. Сложным представляется вопрос о деятельности, в результате которой создаются какие-либо материальные блага или услуги, но сама эта деятельность должным образом не оформлена. Организаторов такой деятельности вряд ли можно назвать трудящимися, но вот рядовые исполнители работ, при условии, что вырабатываемая ими продукция доброкачественна, трудятся. Другой пример: в далеком от центра районе люди выращивают овощи, содержат домашний скот и торгуют со двора излишками полученной продукции без уплаты соответствующих налогов. На вопрос: труд это или не труд — нельзя ответить отрицательно. Здесь имеется нарушение правил реализации продукции — правонарушение, но не преступление. С точки зрения общественной полезности и общественной вредности первой здесь значительно больше, что дает основание считать такую деятельность трудом, но с нарушением правил реализации продукции. Поэтому под нелегитимной в данном случае следует понимать уголовно наказуемую деятельность.

Еще более сложный вопрос связан с совершенством системы законодательства. Хорошо известно, что в советское время многие виды созидательной и не запрещенной в цивилизованных странах деятельности в СССР были запрещены. Поэт И. Бродский, не будучи членом Союза советских писателей, был признан «тунеядцем» и за это осужден, а затем и выслан из страны. Его творчество по идеологическим причинам советскими законами не признавалось трудом. Осуждались люди, занимавшиеся частной предпринимательской деятельностью, связанной с выпуском вполне безобидной и по-

лезной продукции, потому что в частном предпринимательстве, опять же по идеологическим причинам, виделись черты «капиталистических отношений». Возникает вопрос, как быть в этом случае: что есть труд, а что преступная деятельность? В подобной ситуации можно ориентироваться на распространенную мировую практику: если какой-либо вид сознательной деятельности в мировом сообществе не осуждается, то его можно считать общественно полезным и при наличии других признаков трудовой деятельности — трудом.

Важнейшим критерием труда является его личная и (или) общественная *полезность*. В значительной части нетрудовой деятельности человека также присутствует полезность, но ее, особенно с общественной точки зрения, там может и не быть.

Труд — это *созидание*, т.е. наращивание количества материальных, духовных, бытовых благ или *восстановление* утраченного. Таков труд ученого, инженера, рабочего, фермера, художника, врача, уборщицы и т.п. Транспортировка и хранение товаров являются необходимыми частями процесса доведения их от производителя к потребителю, а поэтому эти процессы относятся к сфере материального производства. Не будет трудом сознательная, целесообразная, целенаправленная и легитимная деятельность, не связанная с созиданием. Например, игры как средство развлечения (если это не публичные спортивные выступления), путешествия и прогулки как средство отдыха, прием лечебных процедур, прием пищи и т.п. Деятельность, совершаемая человеком во время отдыха, развлечений, лечения, полезна, но в отличие от труда связана не с производством, а с потреблением благ для восстановления своей работоспособности, развития, воспроизводства жизнедеятельности.

К созиданию относится не только сфера материального производства, но и сфера услуг — оказывание, созидание услуг: воспитательных и образовательных (в детских яслях и садах, в школах, колледжах, вузах и т.п.), культурно-зрелищных, информационных, зрелищно-спортивных (концертная и театральная деятельность, кино, телевидение, радио, спортивные соревнования), бытовых (ремонт зданий, техники, одежды, обуви и т.п., стирка и химчистка одежды, парикмахерские услуги и др.), юридических (консультации, адвокатура, суды и др.), охрана общественного порядка, защита родины — «ратный труд» и т.д.

Огромное значение имеет наращивание научных знаний — труд ученых, производство духовных благ и культурных ценностей — произведений искусства: литературы, музыки, живописи, скульптуры (последние, правда, вполне материальны).

Некоторые виды труда связаны с разрушением во имя созидания: снос старого здания или иного строения, сооружения для нового строительства или для устройства, например, сквера для отдыха людей, разряжения территории от чрезмерной застройки. Поэтому такое разрушение есть часть созидания, без которого невозможно решить поставленную задачу.

Труд, наконец, это *востребованная деятельность*. Если человек сознательно, целенаправленно затратил время и усилия на производство работы, которая оказалась никому не нужной, то такую деятельность также нельзя считать трудом. Сошлемся на авторитет К. Маркса, который писал: «...вещь не может быть стоимостью, не будучи предметом потребления. Если она бесполезна, то и затраченный на нее труд бесполезен, не считается за труд и потому не образует никакой стоимости»¹. Примером невостребованной деятельности может служить неисправимый брак, допущенный работником. За такую деятельность виновному в браке работнику оплата не производится, это закреплено в ст. 156 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ). Если что-либо произведено, но в силу каких-то просчетов оказалось никому не нужным, в том числе и самому работнику, то можно констатировать, что произошла непроизводительная потеря рабочего времени. Может создаться впечатление, что востребованность совпадает с таким критерием труда, как целесообразность: невостребованная деятельность нецелесообразна. Но это не так. Целесообразность (как это подчеркнуто было выше) — это стремление к полезности. Такое стремление наверняка было у работника, допустившего непоправимый брак. Стремление-то было, но пользы не получилось. Другой случай: человек ради заработка изготовил какую-то продукцию, которая оказалось никому не нужной. Стремление имело место, но продукция оказалась невостребованной, а это означает, что труда — полезности — не было.

Таким образом, **труд** — это сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей.

Лишь наличие *всех* этих качеств деятельности *одновременно* будет характеризовать трудовую деятельность — труд.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 49.

2.2. ФОРМЫ ПРОЯВЛЕНИЯ ТРУДА

Труд как целесообразная деятельность человека имеет три формы проявления:

1) затрата физиологической энергии работников — биологическая (физиологическая, психологическая и психофизиологическая) сторона трудовой деятельности;

2) взаимодействие со средствами производства — организационно-технологическая сторона;

3) производственное взаимодействие работников друг с другом — организационно-социальная сторона.

Формы проявления труда отражают структуру труда как органичной совокупности процессов, происходящих во время труда. Эта структура представлена на рис. 2.4, на котором показано, что единый процесс труда проявляется *тройко*, причем затраты физиологической энергии работников непосредственно связаны как с процессом взаимодействия людей со средствами производства, так и с процессом производственного взаимодействия людей друг с другом, т.е. эти процессы неразрывны, находятся в единстве, один без другого не существуют.

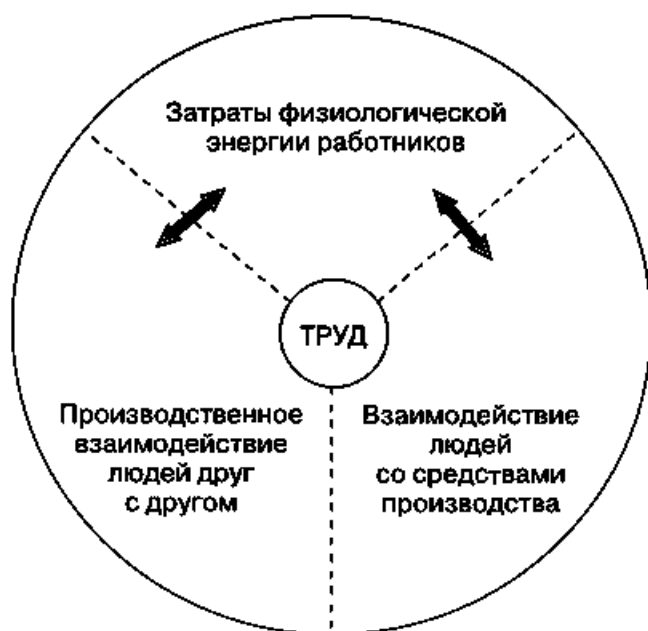


Рис. 2.4. Проявление и структура трудового процесса

Рассмотрение форм проявления труда по отдельности имеет некоторый смысл, например, при исследовании таких аспектов тру-

да, как степень его тяжести, напряженности, содержательности и др. Но труд как расходование человеческой силы в физиологическом смысле в отрыве от других форм его проявления невозможен. *Труд триедин*: он представлен в единстве указанных трех форм проявления. Представлять труд так, что одна из его форм проявления образует стоимость продукта труда, а другие формы проявления образуют полезность вещи — значит искажать сущность труда.

Рассмотрим подробнее формы проявления труда.

Биологическая (физиологическая, психологическая и психофизиологическая) сторона трудовой деятельности заключается в расходовании в процессе труда энергии мускулов, мозга, нервов, органов чувств. Затраты энергии человека зависят от величины физической (динамической и статической) и нервно-психической нагрузок на организм человека.

Динамическая физическая нагрузка определяется объемом физической работы (в килограммометрах), величиной энергетических затрат (в калориях), мощностью усилия (в ваттах). **Статическая физическая нагрузка** характеризуется величиной усилия, которое совершает человек без перемещения тела или отдельных его частей, умноженной на время поддержания этого усилия (в килограммах в секунду).

Нервно-психическая нагрузка определяется:

- объемом и характером информации, которые воспринимает и перерабатывает работник для принятия определенных решений в течение рабочей смены;

- интенсивностью внимания, которая зависит от числа одновременно наблюдаемых объектов, длительности сосредоточенного наблюдения и продолжительности активных действий;

- напряженностью анализаторно-мыслительной деятельности, зависящей от плотности сигналов — количества сообщений в час, объема оперативной памяти — числа удерживаемых в памяти элементов в течение определенного периода времени, величины эмоционального и интеллектуального напряжения;

- степенью монотонности труда, зависящей от количества и длительности элементов производственных операций, частоты их повторения, времени пассивного наблюдения за ходом технологического процесса, продолжительности времени монотонного труда в течение смены;

- темпом работы, т.е. количеством движений рук, ног, головы, корпуса в единицу времени.

В процессе труда на человека воздействует большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, оказывающих влияние на его работоспособность и здоровье. Совокупность этих факторов называют *условиями труда*. Обобщающая оценка совокупного воздействия на человека всех факторов внешней среды будет характеризовать *тяжесть труда*, которая в соответствии с разработанными Научно-исследовательским институтом труда (НИИ труда) методическими рекомендациями подразделяется на шесть групп (категорий) тяжести труда: 1) комфортные условия; 2) благоприятные условия; 3) условия труда, когда в конце рабочего периода возникает пограничное состояние организма с неустойчивостью физиологических реакций, легко меняющихся в сторону улучшения; 4) когда возникают предпатологические сдвиги в организме; 5) когда в конце рабочего периода возникает патологическое состояние организма; 6) когда возникновение патологического состояния организма человека возникает вскоре после начала работы, что нередко переходит в развитие серьезного заболевания¹.

Организационно-технологическая сторона трудовой деятельности заключается в определенной системе взаимодействия работника со средствами производства — предметами и средствами труда.

Такое взаимодействие зависит: во-первых, от технологии и техники производства (деятельности), которые определяют техническую вооруженность труда, степень его механизации и автоматизации, совершенство технологических процессов; во-вторых, от таких вопросов организации труда, как организация рабочих мест, режимы труда и отдыха, подготовка и повышение квалификации работников, применение рациональных приемов и методов труда.

Зависимость трудовых процессов от *техничко-технологической оснащенности производства* проявляется в том, что, например, трудошадящие технологии, используемые на предприятиях (особенно с вредными и опасными условиями труда), ведут к относительному и абсолютному сокращению затрат труда; технологические процессы, отличающиеся большой трудоемкостью работ, предъявляют повышенные требования к качеству труда, точному соблюдению способа выполнения работ, рациональному использованию рабочего времени; возрастание сложности выполнения работ требует роста квалификации работников; чем сложнее техника, тем выше требования к дисциплине труда, и т.п.

¹ Макушин В.Г., Славина С.Э. Медико-физиологическая классификация работ по тяжести: Методические рекомендации / НИИ труда. М., 1974.

Содержание и характер взаимодействия работников со средствами производства определяются также особенностями решения вопросов по некоторым элементам *организации труда*:

а) хорошо продуманная планировка рабочих мест обеспечивает экономию рабочего времени и физиологических усилий работников за счет сокращения маршрутов их перемещения на рабочем месте, удобства обслуживания оборудования, рациональной рабочей позы;

б) рациональные приемы и методы труда способствуют достижению лучшего использования инструмента и оборудования, экономному использованию рабочего времени, обеспечению высокого качества работы, выполнению и перевыполнению норм труда;

в) физиологически обоснованный внутрисменный режим труда и отдыха создает условия для выполнения производственных функций (должностных обязанностей) с наименьшими затратами труда при сохранении высокой работоспособности персонала;

г) своевременные и высококачественные подготовка и повышение квалификации работников необходимы для обеспечения соответствия уровня квалификации персонала сложности и качеству выполняемых работ.

Организационно-социальная сторона трудовой деятельности отражает производственное взаимодействие работников друг с другом. Такое взаимодействие осуществляется как по горизонтали (взаимодействие между работниками смежных рабочих мест, а также между основными и вспомогательными работниками), так и по вертикали (производственные отношения между руководителями и подчиненными).

Взаимодействие между работниками зависит от следующих факторов:

■ от формы организации труда — индивидуальной или групповой (коллективной), а также принятого на предприятии уровня разделения и кооперации труда;

■ социальной структуры и численности персонала;

■ организационно-правовой формы предприятия.

Форма организации труда в значительной степени определяет характер и содержание труда, а также порядок взаимодействия между работниками. *Индивидуальная организация труда* основана на установлении производственного задания отдельно каждому работнику, персональном учете выполненной им работы и начислении заработной платы по результатам этого выполнения. *Групповая (коллективная) организация труда* предполагает, что установление производственного задания, учет выполненной работы и начисление заработка ведутся для отдельных подразделений без индивидуальной разбивки для каждого работника. Поэтому при групповой (кол-

лективной) организации труда, например бригадной организации труда, система производственного взаимодействия внутри подразделения определяется конкретными обстоятельствами, возникающими в нем, что дает возможность более гибкого, чем при индивидуальной организации труда, реагирования на них.

Формы разделения труда (функциональное, технологическое, профессиональное и квалификационное разделение) и соответствующие им формы **кооперации труда** также характеризуют особенности производственного взаимодействия между работниками, создавая для него разные возможности использования труда в зависимости от того, какие формы приняты на предприятии.

При *функциональном разделении труда*, т.е. обособлении видов трудовой деятельности в зависимости от выполняемых работниками на предприятии функций, взаимодействие (кооперация труда) осуществляется между разными функциональными группами работников, такими, например, как основные и вспомогательные рабочие, рабочие и служащие, руководители и специалисты и т.д.

Технологическое разделение труда на отдельные производственные операции и виды работ влечет за собой необходимость взаимодействия работников, выполняющих разные операции и виды работ. То же можно сказать и о профессиональном, и о квалификационном разделении и кооперации труда.

Отмеченные виды производственного взаимодействия работников отражают организационную его сторону. Но взаимодействие работников как форма проявления процесса труда имеет и *социальную сторону* — взаимодействие на производстве между разными социальными группами персонала, различающимися по полу, возрасту, образованию, стажу работы, семейному положению и т.д. Социальная и демографическая (половозрастная) структура работников предприятия, учреждения накладывает отпечаток на характер производственного взаимодействия между ними. Поэтому при изучении или организации трудового процесса необходимо обращать внимание на социальные параметры персонала. Так, например, наиболее благоприятная производственная обстановка может быть достигнута в коллективах, в составе которых работают мужчины и женщины, где в возрастной структуре преобладают люди среднего возраста, а в социальной структуре — семейные, имеющие необходимое профессиональное образование и значительный производственный стаж работы на данном предприятии.

Социальная структура персонала — это его строение, которое определяется составом и сочетанием в нем различных социальных групп.

Социальная группа на предприятии представляет собой совокупность работников, обладающих каким-либо общим, объединяющим их социальным признаком, свойством, например: уровнем образования, профессией, стажем работы и т.д.

Социальная структура персонала — важный параметр, влияющий на эффективность деятельности предприятия. *Благоприятная социальная структура* способствует развитию трудовой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффективности. *Неблагоприятная социальная структура* затрудняет эффективное решение производственных задач.

В зависимости от наличия тех или иных социальных групп образуются различные социальные срезы персонала предприятия, а в связи с этим выделяются следующие разновидности социальной структуры: функционально-производственная, профессионально-квалификационная, демографическая, национальная, социально-психологическая и др.

Функционально-производственная структура складывается из функциональных групп работников: служащих (руководителей, специалистов, технических исполнителей), рабочих (основных и вспомогательных). Эти функциональные группы объединяются в производственные подразделения, имеющие иерархию и подчиняющиеся определенным должностным лицам.

Профессионально-квалификационная структура образуется работниками разных профессиональных групп, подразделяемых также по уровню квалификации, образованию, производственному стажу.

Демографическая структура персонала определяется его составом по полу и возрасту. Социологические исследования подтверждают, что однополый персонал менее эффективен, нежели разнополый. Большое значение имеет также сочетание возрастных групп. Преобладание на предприятии людей старшего возраста характеризуется высокой трудовой дисциплиной, низкой текучестью персонала, высоким качеством выполняемой работы, но при этом возрастают элементы консерватизма при использовании новшеств, увеличивается уровень потерь рабочего времени из-за повышенной заболеваемости работников. Преобладание молодежи также отличается специфическими проявлениями — высокой текучестью персонала, более быстрой реакцией на нововведения и др.

Национальная структура персонала еще сравнительно недавно на многих предприятиях имела второстепенное значение. Однако с распадом СССР, ростом сепаратизма и национального самосознания национальный состав персонала в ряде регионов страны стал

заметным фактором стабильности или, наоборот, повышенной напряженности на предприятиях.

Социально-психологическая структура формируется на основе общности интересов, ценностных ориентаций, увлечений разных групп персонала. В состав таких групп могут входить и входят работники независимо от принадлежности к группам, сформировавшимся по другим признакам, т.е. здесь могут быть люди разных возрастов, национальностей, профессий и т.д.

Совокупность указанных, а также других социальных групп формирует на предприятии и в его подразделениях определенный морально-психологический климат, особенности отношения к труду, состояние сплоченности или разобщенности, большей или меньшей заинтересованности в достижении общих целей производства.

Особенности производственного взаимодействия работников друг с другом зависят также от **численности персонала**. На предприятиях с малой численностью работников труд каждого, как правило, у всех на виду, что создает условия для организации более четкого производственного взаимодействия. Кроме того, небольшой по численности персонал легче организовать, проще индивидуализировать и контролировать его труд. На крупных предприятиях такие условия характерны для отдельных подразделений, а в разных подразделениях они могут существенно отличаться друг от друга.

На характер взаимодействия работников оказывает влияние и **организационно-правовая форма предприятия**. В соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации (далее — ГК РФ) к числу таких форм относятся хозяйственные товарищества (полные товарищества и товарищества на вере), хозяйственные общества (акционерные общества, общества с ограниченной или дополнительной ответственностью), производственные и потребительские кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия. Здесь имеет значение форма собственности предприятия и его размер.

Итак: все отмеченные стороны проявления труда находятся в неразрывном единстве и представляют собой *единый процесс труда*.

2.3. СОДЕРЖАНИЕ, ХАРАКТЕР И РАЗНОВИДНОСТИ ТРУДА

В теоретических представлениях о труде помимо положений о его сущности и формах проявления различают, как об этом было сказано в параграфе 2.1, категории труда и его разновидности.

Категория — это группа явлений, понятий, объединенных общностью каких-либо признаков. Среди категорий труда выделяют такие, как содержание, характер, формы трудовой деятельности (формы организации труда) и др.

Здесь будут рассмотрены такие категории труда, как его содержание и характер, а также связанные с ними положения о разновидностях труда.

Содержание труда — это совокупность его элементов, которые определяются профессиональной принадлежностью работ, их составом, сложностью и последовательностью выполнения.

По этому признаку можно предложить следующую классификацию труда, в зависимости:

- от сферы материального производства, услуг, науки, культуры и искусства и др.;

- отдельной отрасли материального и нематериального производства, например: труд в машиностроении, легкой и пищевой промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, на транспорте и т.д.;

- вида деятельности, например: труд предпринимателя, администратора, руководителя, специалиста, служащего, ученого, рабочего, фермера и т.п.;

- профессии и специальности.

Содержание труда, в частности: инженера-технолога, слесаря-сборщика, комбайнера, художника, музыканта, продавца, научного работника, бухгалтера и т.д., — может быть обозначено путем описания отличительных особенностей каждого вида деятельности. Содержание труда по многим видам профессий отражается в тарифно-квалификационных справочниках, положениях о подразделениях и должностных инструкциях.

Характер труда — это качественные особенности труда, которые по каким-то определенным признакам выделяют тот или иной его вид в особую группу независимо от содержания труда. Именно то, что формирует специфические характеристики труда, и определяет его характер. Труд одного характера может быть присущ труду работников разных специальностей, разных видов и сфер деятельности, т.е. труду разного содержания, а труд одного содержания может иметь разный характер.

В социально-экономической литературе советского периода категорией «характер труда» обозначалась особенность труда, отражающая отношение трудящихся к средствам производства и некоторые другие связи, характеризующие труд в той или иной обще-

ственно-экономической формации. Основному анализу подвергался труд в эксплуататорских (по марксистской терминологии), антагонистических обществах и труд в обществах неантагонистических, в которых отсутствовала «эксплуатация человека человеком». К числу последних относили СССР и страны «социалистического лагеря». В этом смысле категория «характер труда» обслуживала коммунистическую идеологию, была тенденциозной и весьма ограниченной.

На самом же деле особенности функционирования труда, т.е. его характер, проявляются значительно шире, нежели отношение трудящихся к средствам производства. Характер труда находит свое выражение в *разновидностях труда*. Таких разновидностей большое количество. Рассматривать их целесообразно на основе тех или иных группировочных признаков.

По отношению к свободе выбора труд может быть свободным и подневольным (принудительным). Понятие *свободного труда* изложено в ст. 37 Конституции РФ: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Соответственно *подневольный (принудительный) труд* — такой, когда подобные права отсутствуют или нарушаются. Это одна из важнейших характеристик труда, определяющих его характер.

По предназначенности результатов труд подразделяется на личный и общественный. *Личный труд* — это труд только на себя и свою семью, без намерения передачи его результатов за пределы семьи для других людей. Такой труд характерен, как правило, при ведении домашнего хозяйства. *Общественный труд* — это труд на производстве и в сфере услуг. Продукция труда в сфере производства предназначена для обмена, она служит удовлетворению общественных потребностей. Под производством здесь понимается не только предприятие. Можно дома в одиночку изготавливать какие-либо изделия или продукты, предназначенные для продажи, и такой труд будет носить общественный характер.

Сфера услуг не связана с выпуском продукции. Результат работы в этой сфере удовлетворяет общественные потребности главным образом нематериального свойства: в правовом обслуживании, образовании, медицинском и культурном обслуживании, организации отдыха, выполнении работ по изменению свойств изделий (ремонт, уборка и чистка и т.п.) и др.

По степени самостоятельности в реализации занятости труд может быть наемным, предпринимательским или на основе так называемой самозанятости. *Наемный труд* — это труд по найму на

основе трудового договора с работодателем. *Предпринимательский труд* — это труд организатора деятельности предприятия. Предпринимателем может быть как собственник предприятия, так и наемный руководитель — топ-менеджер. Труд, основанный на *самозанятости* человека-работника, не связан с наймом у работодателя, такого работника нельзя назвать и топ-менеджером. Это работник, организовавший свое дело и ведущий его самостоятельно.

По способу планирования и учета труд подразделяют на индивидуальный и групповой (коллективный)¹. *Индивидуальный труд* — это труд, основанный на получении работником персонального задания, при индивидуальном учете и индивидуально начисляемой оплате труда. *Групповой (коллективный) труд* основывается на участии в выполнении какой-либо работы группы людей, для которых установлено общее задание, учет выполненной работы и оплата труда осуществляются по итогам работы этой группы в целом.

В зависимости от числа участников трудового процесса труд может быть единоличным и совместным (массовым). *Единоличный труд* — это труд, который выполняется человеком самостоятельно, в одиночку (не путать с индивидуальным трудом, который выполняется в рамках предприятия, имеющего нескольких работников). *Совместным (массовым) трудом* будет труд, выполняемый в рамках предприятия, имеющего нескольких работников (не путать с трудом групповым (коллективным), так как совместный труд может быть и индивидуальным, и групповым (коллективным) в зависимости от принятой системы выдачи производственных заданий, учета выполненной работы и способа оплаты труда).

По квалификационному уровню различают труд простой, сложный и многочисленные квалификационные уровни сложности между ними. За основу отсчета берется труд, не требующий квалификации, — это *простой труд*. Чем сложнее труд, тем выше квалификация труда и, следовательно, выше квалификационный разряд рабочего, категория или должность служащего.

По степени разнообразия выполняемых действий труд может быть содержательным и малосодержательным (монотонным). В понятиях о содержательном и малосодержательном видах труда речь идет не о содержании труда, а о его содержательности в смысле

¹ Если под группой понимать только совместно работающих людей, то название «коллективный» не будет оправдано, это — групповой труд, но если коллективом считать объединение единомышленников, то название «коллективный» будет соответствовать действительности.

разнообразия труда. *Содержательный труд* — это труд разнообразный, интересный, насыщенный творческими элементами. Чем меньше разнообразие труда, тем ниже его содержательность, а после преодоления некоторого предела содержательности труд становится *малосодержательным*, однообразным, монотонным (монотония также имеет несколько категорий: чем выше категория, тем труд монотоннее).

По преобладанию психофизиологических нагрузок различают труд умственный, физический, преимущественно умственный, преимущественно физический. *Умственный труд* предполагает интеллектуальную деятельность или деятельность, связанную главным образом с умственными, нервно-психическими нагрузками, тогда как для *физического труда* характерны нагрузки физические. В своих крайностях труд чисто умственный и чисто физический встречается не так уж часто. На практике имеет место труд или преимущественно умственный, или преимущественно физический.

По степени участия интеллекта и наличия (отсутствия) новаций труд подразделяют на творческий и рутинный. *Творческий труд* отличается от рутинного тем, что он связан с анализом конкретных ситуаций и поиском новых решений в различных сферах деятельности, с созданием произведений науки, техники, искусства, культуры. *Рутинный труд* основан на механическом повторении однажды установленного порядка и технологии выполнения работы без попыток его изменения.

По внешнему проявлению деятельности труд может быть видимым и невидимым. *Видимый труд* можно наблюдать, *невидимый труд* явно не проявляется. При видимом труде человек работает вручную или при помощи машин, механизмов, оргтехники и других орудий труда. Невидимый труд, как правило, труд умственный, например: труд ученого, обдумывающего какие-либо процессы или закономерности; труд специалиста, анализирующего в уме различные ситуации; труд композитора, сочиняющего музыку, до того как он ее станет записывать на нотную бумагу, и т.д. По одному внешнему виду трудно, а чаще всего невозможно определить, о чем думает человек, занят он в это время творчеством или мысли его далеки от этого.

По результатам можно выделить труд с материальным результатом и труд с результатом нематериальным. *Труд с материальным результатом* завершается выпуском изделий, продукции, товаров. *Труд с результатом нематериальным* (иногда такой труд также называют невидимым, что не совсем точно) не связан с выпуском

продукции. Такой труд завершается результатом духовным, культурным, в виде услуги, например: выступление артиста, юридическая консультация, преподавательская деятельность.

По степени самооценки и уровню общественного признания труд подразделяют на престижный и непрестижный. Уровень престижности труда определяется его значимостью, важностью, популярностью, привлекательностью. Если такими качествами труд обладает в полной мере, то он будет считаться *престижным*, и наоборот. В значительной степени оценка престижности труда субъективна, а также подвержена конъюнктурным обстоятельствам. Так, в советский период труд, например, бухгалтера и нотариуса не отличался престижностью и низко оплачивался, тогда как в современный период это хорошо оплачиваемый, достаточно престижный, а потому и пользующийся большой популярностью труд.

По величине испытываемых человеком физических нагрузок труд может быть легким, нормальной тяжести, тяжелым, особо тяжелым.

По степени напряженности анализаторно-мыслительной деятельности труд бывает ненапряженным, нормальной напряженности, напряженным, особо напряженным.

По наличию или отсутствию вредного влияния на здоровье работника труд может быть с нормальными условиями, вредным, особо вредным. Для отнесения труда к группам по степени его тяжести, напряженности, вредности существуют физиологические и санитарно-гигиенические нормы.

По наличию или отсутствию оплаты труд бывает оплачиваемый и неоплачиваемый. Последний имеет место на семейных частных предприятиях. Это положение отражается в соответствующих статистических данных. Так, бывший Госкомстат России к занятым относил не только работающих по найму, но и лиц, выполнявших работу без оплаты на семейном предприятии.

По продолжительности протекания труд может быть длительным и краткосрочным.

По демографическим параметрам труд может подразделяться на мужской, женский, детский.

По расположению рабочего места кроме обычного вида различают труд под землей, под водой, на высоте.

По периодичности различают труд постоянный, временный, сезонный.

По степени универсальности труд может быть универсальным, специализированным, узкоспециализированным.

Существуют и другие группы.

Все отмеченные разновидности труда представляют собой его характеристики и имеют прямое отношение к характеру труда.

Среди понятий о труде имеются и такие, которые вытекают из определенных идеологических воззрений, привнесенных в теорию марксистскими представлениями о труде. Отношение к таким представлениям разделяет людей (прежде всего экономистов-теоретиков) на тех, кто их признает, и на тех, кто их отвергает, считая неверными. Это особая категория представлений о труде, которую в современной экономической науке ряд авторов обходят вниманием, не считая нужным обострять идеологические споры. Но именно такие положения являются идеологическим водоразделом. Подобные вопросы обходить недопустимо. Здесь должна быть строго определена позиция авторов, исследующих проблемы экономики вообще и проблемы теории труда в частности.

Речь идет о таких понятиях, как труд «абстрактный» и «конкретный», «необходимый» и «прибавочный», «живой» и «прошлый — овеществленный», «производительный» и «непроизводительный». Эти понятия — одни ввел, а другие — использовал в своей экономической теории К. Маркс. Они служили ему основой для выведения положений об эксплуатации рабочего класса и исторической предопределенности капиталистических отношений.

Длительное время в советской экономической науке подобные представления считались непререкаемыми, об их ошибочности не могло быть и речи. В настоящее время идеологический прессинг отсутствует. Появилась возможность критического анализа того, чему еще недавно поклонялись. Спрашивается, почему марксистская теория сегодня нуждается в теоретическом переосмыслении. Ответ может быть такой.

Во-первых, потому, что марксизм в России очень долгое время представлялся как единственно верное учение. Вспомним поразительное по своей бездоказательности и цинизму утверждение В.И. Ленина: «Учение Маркса всесильно, потому что оно верно»¹. Более чем 70-летнее господство идеологии марксизма-ленинизма, монополия коммунистической идеологии на истину и подавление инакомыслия в условиях тоталитарного государства оставили глубокие рубцы в сознании советских людей.

Во-вторых, потому, что К. Марксу удалось в силу его неоспоримой эрудиции создать внешнее правдоподобие основополагающих

¹ Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 23. М.: Прогресс, 1980. С. 43.

положений. Отечественные и зарубежные революционеры второй половины XIX в. буквально упивались марксизмом, изучали «Манифест коммунистической партии», «Капитал» и другие труды К. Маркса в кружках, всячески пропагандировали марксистские идеи. Марксизм получил «развитие» в трудах вождей советского народа — В.И. Ленина и И.В. Сталина, критиковать которых было смертельно опасно.

В-третьих, потому, что марксизм-ленинизм потакал низменным инстинктам «отобрать и поделить», находившим почву у маргинальной части населения страны, да и не только у нее.

Многие поколения советских людей в обязательном порядке изучали основы марксизма, да еще и ленинизма, практически оставаясь в неведении об огромном богатстве иных идей, связанных с устройством мира. В этом состояла существенная ущербность общего и специального образования, о высоком качестве которого у нас принято с пафосом говорить. Организационное построение советской образовательной системы было в целом хорошим, но вот содержательная часть ее была во многом ущербна, так как молодые люди недополучали необходимых знаний за счет гипертрофированного штудирования «основ марксизма-ленинизма».

К. Маркс владел умами значительной части людей более века. Причина живучести марксизма заключалась в том, что его учение на первый взгляд давало ответы на острые вопросы развития общества. Капитализм XVII и XIX вв. явил примеры жестокой эксплуатации людей. С особой неприглядностью его истинное лицо представало в годы так называемого первоначального накопления капитала. Но человечество развивалось в основном не по марксистским предначертаниям.

Любопытно сегодня читать Маркса, когда знаешь, что это не бог и его уста глаголят не истину в последней инстанции. Открываешь непоследовательности, натяжки, отсутствие доказательств, голословные утверждения, которые ранее (в советский период) брались на веру. Для людей, выросших и воспитанных в советское время на марксистско-ленинском учении, критический взгляд на марксизм-ленинизм имеет особое значение.

В общественных науках, к которым относятся экономическая теория и экономика труда, многие основополагающие положения не могут не иметь идеологического содержания, а поэтому та или иная их трактовка носит принципиальный, а зачастую и мировоззренческий характер. В ряде подготовленных в последние годы россий-

ских учебников и учебных пособий по экономической теории и экономике труда, несмотря на присутствующую в них рыночную риторику, содержатся трактовки, исходящие как из некоторых ошибочных марксистских положений о труде, так и из порочной практики тоталитарного советского государства в управлении экономикой, что ведет к дезориентации тех, кто пользуется этими учебниками и пособиями, прежде всего студентов, и не способствует правильному формированию их знаний по существенным вопросам современной рыночной экономики.

Одной из догм марксистской экономической теории является положение об *абстрактном труде* как единственном факторе, образующем стоимость товаров. Это положение выдвинуто К. Марксом в качестве «обоснования» трудовой теории стоимости. Рассуждения здесь были таковы: товары, если отвлечься от их полезных, потребительных свойств, содержат нечто общее, что их объединяет. Этим общим служит то, что все они — продукты труда. Но от продуктов труда «ничего не осталось, кроме одинаковой для всех призрачной предметности, простого сгустка лишенного различий человеческого труда, т.е. затраты человеческой рабочей силы безотносительно к форме этой затраты. Все эти вещи представляют собой теперь лишь выражения того, что в их производстве затрачена человеческая рабочая сила, накоплен человеческий труд»¹. И далее: «...потребительная стоимость, или благо, имеет стоимость лишь потому, что в ней овеществлен, или материализован, абстрактно человеческий труд. Как же измерить величину ее стоимости? Очевидно, количеством содержащегося в ней труда, этой „созидающей стоимость субстанции“. Количество самого труда измеряется его продолжительностью, рабочим временем, а рабочее время находит, в свою очередь, свой масштаб в определенных долях времени, каковы: час, день и т.д.»².

У Маркса сложилось механистическое представление о физиологической работе человека как машины, расходующей энергию. По Марксу, стоимость определяется временем выполнения простого труда. Чем больше затрачено энергии, сведенной к простой ее форме, тем должен быть больший результат. Подобное представление никак не подтверждается практикой, которая, как известно, является критерием истины. Труд как расходование человеческой

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 46.

² Там же. С. 47.

энергии характеризуется различной комбинацией энергий мозга, мышц, нервов, органов чувств. В одном случае больше энергии мозга, в другом — больше энергии мышц или нервов. У Маркса это все равноценно — расходование простых единиц энергии. На вопрос, как их подсчитать, нет ответа (нельзя же всерьез принять вышеприведенный тезис Маркса о «количестве самого труда»). На самом же деле работа мозга одного человека не равна работе мозга другого, даже если они расходуют одинаковое количество энергии. Работа мозга К. Маркса за 1 ч отличалась от работы за 1 ч мозга Ж.Б. Сэя тем, что они продуцировали противоположные идеи. Не могут быть также равноценны одинаковые затраты энергии мускулов, нервов и т.д. Один человек, затратив X единиц простого труда, добыл 30 кг песка, другой, затратив такое же количество единиц простого труда, принес из пруда домой два ведра воды. По Марксу, это означает, что 30 кг песка равны по стоимости двум ведром воды. Но ведь это может быть и так, и не так.

Трудовая теория стоимости Маркса полностью игнорирует в качестве ценообразующих факторов производительные силы природы, капитала и предпринимательства. Попробуйте с позиции трудовой теории стоимости объяснить, почему, например, 1 м³ дубовых досок стоит больше, чем 1 м³ досок березовых или сосновых; почему 1 т антрацита стоит больше 1 т бурого угля; почему уголь дешевле нефти; почему пшеница дороже ржи; почему заработная плата экскаваторщика больше заработной платы землекопа не в сотни раз, а лишь в два-три раза; почему подлинник произведения живописи дороже копии; почему предприятия, выпускающие одинаковую продукцию, могут иметь разные экономические результаты и т.д.

С точки зрения теории факторов производства на эти вопросы имеются определенные ответы. Разность в ценах на доски, уголь, нефть, зерно наряду с действием законов спроса и предложения в значительной степени предопределена природными факторами; разность в оплате механизированного и немеханизированного труда предопределена капитальными затратами на средства механизации; разные экономические результаты предприятий предопределены разными способностями предпринимателей; что же касается примера о подлинниках и копиях произведений искусства, то здесь законы спроса и предложения действуют в чистом виде.

Обратим внимание на то, как у К. Маркса возникла идея о двойственном характере труда. В письме к Ф. Энгельсу в 1868 г.

он писал: «...от внимания всех экономистов без исключения ускользнула та простая вещь, что если товар представляет собой нечто двойственное, а именно: потребительную стоимость и меновую стоимость, то и воплощенный в товаре труд должен иметь двойственный характер...»¹. Такой вывод пришел как озарение. Вроде бы логично. Но одной логики здесь недостаточно. Внешне получилось, может быть, и убедительно, но по существу — неверно. По Марксу, выходит, что, затрачивая свою энергию, работник создает стоимость, а взаимодействуя со средствами производства, он создает полезность вещи товара или «потребительную стоимость». Во-первых, это *ничем не доказывается*, а лишь голословно утверждается. *Доказательств этому не существует*. Больше того, реальность на каждом шагу противоречит этому утверждению.

Подобное заблуждение было вызвано, возможно, использованием слова «стоимость» для обозначения *разных* свойств товара. На самом же деле название полезности товара «потребительной стоимостью» надуманно. Это *никакая не стоимость*, а *значимость вещи* — ее свойство удовлетворять определенные потребности человека. На это обратил внимание еще А. Маршалл, который писал: «„Слово *стоимость*, — пишет А. Смит, — имеет два различных значения, иногда оно отражает полезность какого-либо определенного предмета, а иногда способность покупать другие блага, создаваемую обладанием, указанным предметом“. Опыт, однако, показал, что в первом значении употреблять это слово неправильно»².

Термины «меновая стоимость» и «потребительная стоимость» введены А. Смитом. К. Маркс их использовал для объяснения выдвинутых им положений о «двойственном характере труда». Это можно истолковать как терминологический прием для «доказательства» того, чего нет на самом деле. Используя одно и то же слово «стоимость» для характеристики разных свойств товара, К. Маркс ничего этим не доказал, но создал видимость правдоподобия своего тезиса о том, что раз существуют две категории стоимости одного и того же товара, то и труд имеет двойственный характер: меновая стоимость создается физиологическими затратами труда человека, а потребительная стоимость создается конкретным трудом в результате взаимодействия человека со средствами производства. Однако утверждение — это не доказательство. А других доказательств нет.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 32. С. 9.

² Маршалл А. Указ. соч. С. 120.

Действительно, каждый товар обладает двумя свойствами: во-первых, *полезностью* — способностью удовлетворять определенные человеческие потребности; во-вторых, *ценностью* — способностью обмениваться на другие товары в силу его цены. Весь вопрос заключается в том, как же определяется эта цена.

Критика положений об «абстрактном труде» никак не связана с абстракцией как методом научного исследования и познания. Без абстрагирования зачастую вообще невозможно выявить существенные стороны того или иного общественно-экономического явления. Это общепринятый и широко используемый метод. Однако категория «абстрактный труд», это *не метод познания*, а примененное К. Марксом обозначение свойства труда быть источником вновь созданной стоимости товара. Но при этом указанное свойство труда приписано лишь одной из форм проявления труда, с чем согласиться нельзя.

Об абстрактном человеческом труде можно говорить только как о труде подразумеваемом, труде как мысленном образе при *рассуждении* о нем. Но и в этом своем качестве труд является в *единстве* всех своих проявлений.

Следовательно, положение о том, что стоимость создается только одной из форм проявления труда, — это ничем не обоснованное утверждение. А вытекающие из этого утверждения выводы ложны.

В то же время любой *реальный* (а не подразумеваемый) труд — явление всегда конкретное — это целенаправленная деятельность человека по производству конкретных благ. Труд способен создавать новую цену продукта (товара) только в пределах того, как он оценивается сам.

Современная экономическая теория убедительно доказывает, что на формирование цены товара помимо труда оказывают влияние природа, капитал и предпринимательство. Участвуя в создании благ, труд участвует в формировании цены товаров, величина которой определяется в конечном итоге *взаимодействием спроса и предложения* на конкурентном рынке. Будучи приложенным к конкретным средствам производства, труд участвует в производстве конкретных товаров или услуг опять же в *единстве* всех своих проявлений.

Перефразируя Маркса, можно утверждать, что товары, если отвлечься от их полезных, потребительных свойств, содержат нечто общее, что их объединяет. Этим общим служит то, что все они *суть продукты труда, природы, капитала и предпринимательства* или некоторых из этих факторов.

Рассмотрим соображения о труде **производительном** и **непроизводительном**. Труд, как это следует из определения, данного в параграфе 2.1, не может быть непроизводительным. Всякий труд — это **производство** благ, полезностей, удовлетворяющих потребности людей, а следовательно, он производителен. Блага могут быть материальными и нематериальными, но от этого они не перестают быть благами. Научное открытие, сделанное ученым, так же как и труд юриста, артиста, педагога, спортсмена, врача, экскурсовода, визажиста, — все это нематериальные блага, удовлетворяющие определенные потребности людей. Нематериальные блага могут быть духовными, удовлетворяющими культурные, эстетические, познавательные потребности человека. Они могут быть и бытовыми, удовлетворяющими естественные потребности людей в здоровье, отдыхе, чистоте, опрятном внешнем виде и т.д. Благом будет и правовая защищенность людей в результате труда адвокатов, прокуроров, судей, и управленческая деятельность представительных и исполнительных органов власти, и многое другое, не относящееся к сфере материального производства.

Отличие некоторых нематериальных благ, производимых трудом, например, артистов, врачей, юристов, от материальных состоит в том, что первые, как правило, потребляются в момент их создания, тогда как вторые, приобретая форму вещей или продуктов, могут существовать длительное время. Однако и здесь могут быть исключения. Так, концерт, записанный на магнитный носитель, может «потребляться» многократно, хирургическая операция может надолго восстановить здоровье человека, грамотная консультация юриста может существенно исправить положение нуждавшегося в ней человека и т.д.

Ошибочными являются также положения о труде **необходимом** и **прибавочном**. Любой труд необходим. То, что К. Маркс называл прибавочным трудом, в условиях **конкурентного** рынка является результатом действия других помимо труда факторов производства, а именно природы, капитала и предпринимательства.

Живым трудом К. Маркс называл реальный труд людей, а **прошлым — овеществленным** — все произведенные продукты как результат труда людей в прошлом. Но, как следует из сказанного выше, прошлая цена товаров формировалась не одним трудом, а с участием также производительных сил природы, капитала и предпринимательства. Следовательно, неправильно считать произведенные продукты только результатом функционирования труда, а потребленные средства производства называть прошлым трудом, а поэтому термины «живой труд» и «прошлый — овеществленный труд» ошибочны и не имеют экономического смысла.

2.4. ФУНКЦИИ ТРУДА И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

Категория «функции труда» дает возможность раскрыть значение труда в жизни человека и общества, показывает формы воздействия труда на человека и окружающий мир.

Выделяют следующие функции труда:

- участие (наряду с другими факторами производства) в производстве благ, направленных на удовлетворение потребностей человека;
- формирование общественного богатства и развитие общества (также наряду с другими факторами производства);
- развитие всего человеческого сообщества, общественного прогресса, науки и культуры;
- формирование самого человека;
- способ самовыражения личности.

Схематично роль труда в развитии человека и общества показана на рис. 2.5.

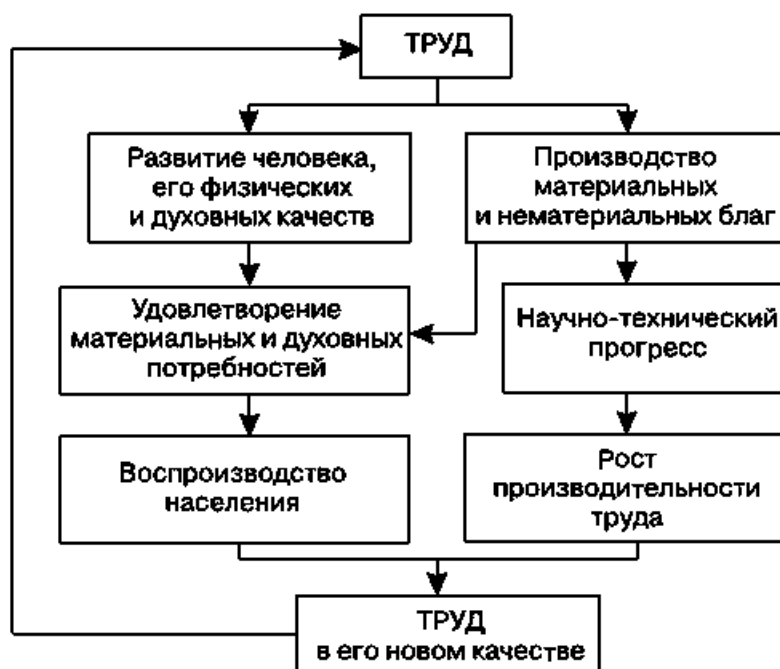


Рис. 2.5. Роль труда в развитии человека и общества

Труд оказывает также непосредственное воздействие и на самих работников, которые развиваются, приобретают новые знания и навыки. В известном смысле положение о том, что труд создал

человека, является справедливым. Именно труд выделил человека из животного мира. Создавая и совершенствуя орудия труда, человек увеличивал свои способности противостоять силам природы, а следовательно, создавал условия не только для выживания, но и для собственного развития.

Через труд осуществляется самовыражение личности человека. Только реальными делами можно заслужить подлинное уважение граждан, и это представляет собой мощный стимул совершенствования трудовой деятельности.

Производство постоянно ставило перед людьми задачи, разрешение которых способствовало его прогрессу. Творческий характер труда находил свое выражение в рождении новых идей, появлении прогрессивных технологий, более совершенных и более производительных орудий труда, новых видов материалов, энергии, продуктов и услуг. Иными словами, творческий труд обеспечивал и продолжает обеспечивать научный и технический прогресс во всех сферах деятельности человека. Это самый ценный вид труда, но, к сожалению, не всегда достойно оцениваемый в нашей стране.

Появление новых продуктов оказывало и продолжает оказывать влияние на возникновение новых потребностей. Так, например, изобретение телевидения, видеотехники, персонального компьютера и Интернета привело к появлению огромной потребности в этих средствах информации у самых различных слоев населения. До появления этих изобретений такой потребности быть просто не могло.

Таким образом, в результате трудовой деятельности происходит, с одной стороны, насыщение рынка товарами, услугами, культурными ценностями, на которые уже сложилась определенная потребность, с другой — прогресс науки, техники, производства вызывает появление новых потребностей и их последующее удовлетворение.

Развитие и совершенствование производства благотворно сказывается на воспроизводстве населения, которое представляет собой исторически и социально-экономически обусловленный процесс непрерывного возобновления поколений людей. Этот процесс связан, во-первых, с рождением людей; во-вторых, с ежедневным восстановлением жизненных сил людей путем удовлетворения их естественных потребностей в пище, одежде, жилище и др.; в-третьих, с получением людьми образования, приобретения специальности и роста трудовой квалификации.

Научно-технический прогресс одним из своих следствий имеет рост производительности труда, а значит, и рост его эффективности.

В каждый новый период трудовой процесс возобновляется в новом качестве: в него вступает все большее число людей, они лучше

подготовлены и оснащены более совершенной техникой, технологией и организацией производства. Труд продолжает оказывать свое воздействие на людей и общество по той же схеме, но уже на новом уровне.

Идеальный процесс воздействия труда на человека и общество показан на рис. 2.5. Однако реальный процесс воздействия труда на людей и общество подвергается сильному влиянию политики, межгосударственных и межнациональных отношений, различных природных коллизий. В мире далеко не все так благополучно, как это выглядит на схеме. Происходят войны, государственные перевороты, экономические и политические кризисы, межэтнические конфликты и столкновения, природные катаклизмы — землетрясения, цунами, наводнения, засухи, которые в состоянии грубо нарушить закономерный процесс развития общества.

Тем не менее общая тенденция в развитии человеческого общества направлена в сторону прогресса производства, роста материального благосостояния и культурного уровня людей, осознания прав человека как высшей ценности на земле.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Каково содержание системы теоретических представлений о труде?
2. Что такое труд? Охарактеризуйте его основные признаки.
3. В чем состоят различия между понятиями «труд» и «деятельность»?
4. Что понимают под содержанием труда и каково его значение?
5. Что понимают под характером труда, каковы основные разновидности труда в зависимости от его характера?
6. Какие существуют формы проявления труда?
7. В чем состоит биологическая сторона трудовой деятельности?
8. На какие категории подразделяют труд по степени его тяжести?
9. В чем заключаются организационно-технологическая и организационно-социальная стороны труда?
10. Дайте характеристику различных факторов производства, в том числе труда.
11. В чем заключается ошибочность положений о производительном и непроизводительном труде?
12. В чем состоит ошибочность положений о труде «живом» и «прошлом»?

13. Каковы функции труда?
14. В чем заключается роль труда в развитии человека и общества?

ГЛАВА 3

СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ПРОЦЕССА ТРУДА, ЕГО ФОРМЫ. ТРУД КАК ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

3.1. ПРОЦЕСС ТРУДА

Процесс труда во все времена предполагал, предполагает и будет предполагать наличие трех частей (рис. 3.1): *субъекта труда*, того (тех) кто трудился, трудится или будет трудиться; *объекта (предмета) труда* — всего того, на что был направлен, направлен и будет направлен труд с целью придания ему требуемых свойств; *опосредующих элементов трудового процесса*, создающих необходимые условия для его осуществления.

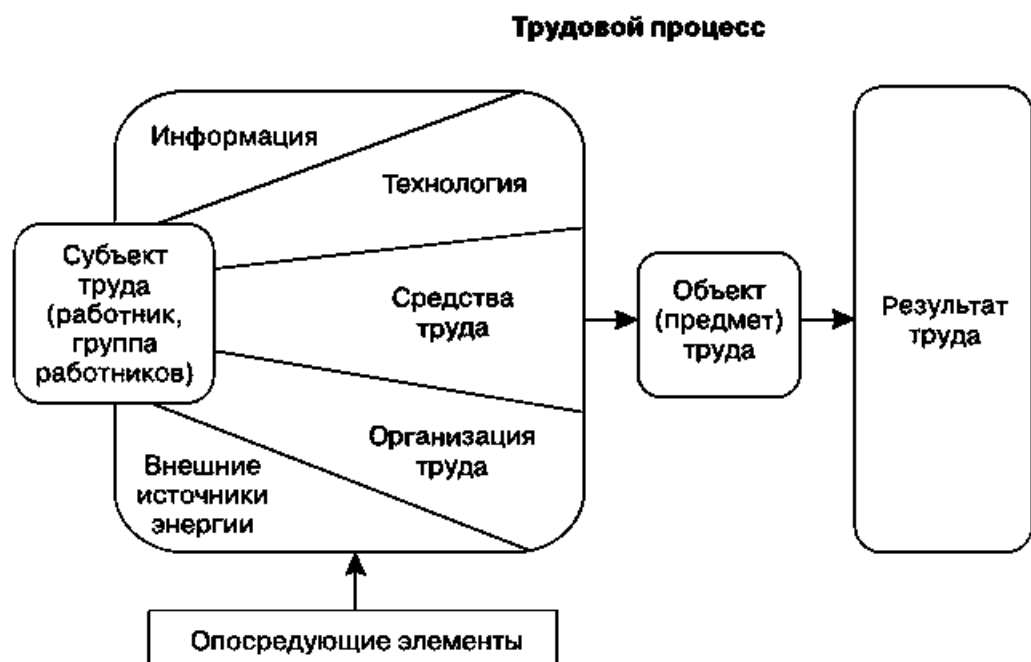


Рис. 3.1. Составные элементы трудового процесса

Субъектом труда может быть один человек, самостоятельно выполняющий какую-либо работу. Это может быть и группа совместно работающих людей, если в одиночку работу выполнить невозможно или единоличный труд будет малоэффективен.

Объект труда может быть представлен широким спектром предметов, веществ, также людей и животных. В экономической литературе объект труда называют *предметом* труда, что по существу правильно. Термин «объект» возникает всегда там, где присутствует термин «субъект». Они представляют две стороны любого процесса, в том числе и трудового. В трудовом процессе объект труда выступает в виде предмета труда.

В сфере производства материальных благ наиболее распространены следующие разновидности предметов труда:

- сырье — природное вещество, извлеченное из недр природы, оторванное, отделенное от нее и не претерпевшее дополнительного воздействия труда (добытые руда, нефть, песок, спиленный лес, обмолоченное зерно и т.п.);

- материалы — предметы природного происхождения, претерпевшие воздействие труда и принявшие вследствие этого новую материальную форму (металл, кокс, доски, мука и т.п.), а также предметы искусственного происхождения, предназначенные для изготовления из них готовых к конечному использованию предметов (например, пластмассы);

- полуфабрикаты — продукты переработки материалов, не принявшие еще законченного вида, готового к конечному потреблению или использованию изделия (стальной прокат, деревянные бруски, тесто, сформированная в листы пластмасса и т.п.);

- комплектующие изделия — детали, узлы изделий, получаемые по кооперативным поставкам от других предприятий для дальнейшего использования в производстве готового к конечному потреблению или использованию изделия.

В сфере нематериального производства и услуг предметом труда могут быть готовые изделия, люди, животные, предприятия. Например: машины, механизмы, одежда и обувь при их ремонте и чистке; люди при оказании им образовательных, медицинских, юридических, культурных услуг и т.д.

Опосредующими элементами трудового процесса служат средства труда; технология деятельности — производства изделия, выполнения работы, оказания услуги; организация труда персонала; энергия от внешних источников; информация.

Средства труда — все то, при помощи чего работник воздействует на предмет труда и что создает ему необходимые условия для труда. К средствам труда относятся: орудия труда (инструменты, станки, машины, механизмы, аппараты и другое технологическое оборудование); здания и помещения, в которых осуществляется процесс труда; сооружения, необходимые для обеспечения труда (дороги, мосты, эстакады, емкости и т.п.). Здесь следует напомнить, что совокупность средств и предметов труда называют *средствами производства*.

Технология деятельности — это способ воздействия на предмет труда. Целенаправленность деятельности предполагает наличие знаний и (или) умений для выполнения той или иной работы. Строгое, последовательное выполнение действий, совокупность методов воздействия на предмет труда для изменения или придания ему новых свойств, формы, взаимного расположения частей, местоположения в пространстве составляют содержание технологии деятельности.

Организация труда персонала — определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, который складывается из системы взаимодействия работников с предметами и орудиями труда, а также производственного взаимодействия людей друг с другом в трудовом процессе.

Энергия от внешних источников — важный опосредующий элемент трудового процесса, при условии, что труд выполняется не вручную. Речь идет о механической, тепловой, химической, электрической и других видах энергии, которые используются для приведения в действие машин, механизмов, аппаратов и других орудий труда или для непосредственного осуществления технологических процессов: химических, нефтеперерабатывающих, металлургических и т.п.

Информация о сырье; материалах; технологии; организации; о действиях людей, совместно выполняющих работу; о передовом опыте; рыночной конъюнктуре и других условиях необходима работнику на всех стадиях трудового процесса для успешных его действий.

Так, при производстве какого-либо изделия из металла (дерева, кожи, ткани) этот металл (дерево, кожа, ткань) будет предметом труда; инструменты, оборудование и помещение, используемые в работе, будут средствами труда; процесс изготовления изделия требует знания последовательности производственных операций и методов обработки предмета труда. Все это обуславливает технология производства данного изделия; люди, выполняющие работу, должны знать свои обязанности, владеть приемами и методами труда,

организовать свои рабочие места и систему их обслуживания, продумать порядок взаимодействия друг с другом, т.е. организовать свой труд.

Можно, правда, найти примеры, когда какой-либо процесс труда не будет иметь всех этих стандартных элементов. Например, когда человек лепит вручную из куска глины фигурку, он не пользуется орудиями труда, их ему заменяет работа пальцев рук. Но если после изготовления фигурки ее нужно обжечь в печи для придания ей необходимой прочности, печь будет средством труда.

Для музыканта, исполняющего произведение перед слушателями во время концерта, орудием труда служит музыкальный инструмент, предметом труда будут слушатели (зрители). Для педагога предметом труда будут его ученики, при этом он может непосредственно не пользоваться орудиями труда. Но подготовка к занятиям потребует привлечения различных средств для разработки конспектов, наглядных материалов, которые в этом трудовом процессе будут выполнять роль орудий труда, и т.д.

3.2. ФОРМЫ ТРУДА

Выражения формальных особенностей труда (в отличие от содержательных) дает основание подразделять труд на различные формы его осуществления (не путать с формами проявления, о которых шла речь в параграфе 2.3).

Главным формальным признаком особенностей труда служит *число участвующих в трудовом процессе работников*. По этому признаку различают труд *индивидуальный* (единоличный), когда человек работает в одиночку, и труд *совместный*, когда работа выполняется группой людей в рамках предприятия, учреждения, организации. В последнем случае имеет значение размер предприятия, численность и структура его персонала.

Другим формальным признаком особенностей труда служит *степень механизации трудового процесса*. Здесь выделяют следующие формы труда:

- *ручной* — работа выполняется при помощи ручного немеханизированного инструмента (молотка, отвертки, напильника и т.п.);

- *ручной механизированный* — работа выполняется вручную с использованием механизированного инструмента (электродрели, пневмомолотка и т.п.);

- *машинно-ручной* — работу выполняет машина (станок) при одновременной работе на ней человека (например, при ручной подаче инструмента во время работы на станке);

■ *машинный* — машина выполняет все основные виды работ, а работник — вспомогательные (запуск и загрузка оборудования, смена инструмента и заготовок и т.п.);

■ *автоматизированный* — основные и вспомогательные работы выполняет машина-автомат, а работник запускает автомат в работу и останавливает его;

■ *аппаратурный* — технологический процесс осуществляется в аппаратах, а работник управляет аппаратурным процессом.

Анализ положений, связанных с трактовкой форм труда, показывает, что под ними подразумевают также формы организации труда. Подробнее об этом пойдет речь в параграфе 11.5.

3.3. ТРУД КАК ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

Одним из центральных в теории труда представляется вопрос о том, в какой степени труд участвует в создании ценности (цены) товара. При рассмотрении истории развития науки о труде (см. параграф 1.1) было отмечено, что после А. Смита в этой науке образовались две ветви — трудовая теория стоимости и теория факторов производства. Также было констатировано, что авторы трудовой теории стоимости умозрительно приняли положение о чисто трудовой природе цены товаров в качестве аксиомы и исходной посылки при построении теории труда. И в самом деле, кроме утверждений о том, что товары имеют одно свойство, — все они продукты труда и их стоимость определяется количеством содержащегося в них абстрактного человеческого труда, — каких-либо доказательств этого у авторов трудовой теории стоимости нет. Однако подобное положение опровергается всей практикой производства, когда сокращение доли труда и увеличение доли использования машин и оборудования вело не к уменьшению цены товаров, а к ее увеличению, и наоборот.

По теории факторов производства (при затратном ее варианте) цена товаров формируется под воздействием таких факторов, как земля (природа), капитал (средства производства), труд и предпринимательство. Эта теория основывается на понимании того, что, например, одни и те же затраты труда (рабочего времени) примерно равной квалификации приведут к разному результату, если труд будет по-разному технически вооружен. В этом случае результат производства будет определяться не только количеством затраченного труда, но и степенью его технического оснащения, которое в свою очередь зависит от капитальных затрат на его приобретение. Результаты производства также будут различны, если при одинаковом

по количеству и качеству труда будут использоваться природные материалы с разными потребительскими свойствами. Наконец, результаты производства будут зависеть также от той или иной комбинации факторов производства, которую осуществляет предприниматель.

Если рассматривать образование цены товаров на основе теории предельной полезности, то воздействие факторов производства будет отражаться на структуре издержек производства.

Для более конкретного уяснения того, как воздействуют разные факторы производства на его конечные результаты, рассмотрим условный пример, составленный из нескольких вариантов.

Вариант 1. На принадлежащей человеку земле 30 лет росло дерево — обычная береза. Человек — собственник этой земли и соответственно березы — спилил ее при помощи ручной пилы, также ручной пилой разделал на доски, затратив на эту работу 10 ч рабочего времени, а затем выставил их на продажу. Эти доски на конкурентном рынке он продал за 1500 руб. Само спиленное дерево стоило на рынке 600 руб. Две пилы, которые работник приобрел для своей работы, стоили 1000 руб., а срок их службы был по 5 лет каждая.

Вариант 2. В одно и то же с первым вариантом время такое же дерево человек спилил мотопилой, разделал ее на доски на специальном станке с электроприводом, затратил на эту работу 1 ч. Прогдал доски за 1500 руб. Мотопила и станок для разделки дерева на доски стоили 100 000 руб. со сроком их службы по 5 лет.

Вариант 3. Таких же габаритных размеров, как первое дерево, выросла на участке, принадлежащем человеку, карельская береза. Человек вручную тем же инструментом, что и в первом варианте, спилил ее, вручную разделал на доски за 15 ч и продал их на рынке за 8000 руб. Само такое дерево на конкурентном рынке стоило 6500 руб.

Вариант 4. Карельскую березу человек спилил и разделал на доски механическим (как во втором варианте) инструментом. Затратил на эту работу 1,5 ч. Прогдал доски на рынке за 8000 руб.

Вариант 5. Сохраняются все условия четвертого варианта, но карельская береза росла на земле другого собственника. Работник купил у него дерево за 6500 руб., а доски, которые он получил, распилив дерево, продал за 8000 руб.

Банковский процент по вкладам составлял 10% годовых.

Из рассмотрения этих пяти случаев возникает два вопроса:

1) какие факторы участвовали в производстве досок;

2) какова доля каждого фактора производства в формировании цены досок (или затрат на производство) и какой доход обеспечил каждый из факторов производства?

Трудовая теория стоимости дать прямой ответ на эти вопросы не в состоянии. Если все произведено трудом человека, то почему в первых двух вариантах стоимость досок составляла 1500 руб., а в третьем, четвертом и пятом вариантах — 8000 руб.? Более того, как объяснить, что в первом варианте при затрате труда, равном 10 ч, реализовано продукции на 1500 руб., а в четвертом варианте при затратах рабочего времени 1,5 ч реализовано продукции на 8000 руб.

Поставленные условия и данные сведены в табл. 3.1.

Таблица 3.1

Воздействие условий производства на величину факторных доходов

№ п/п	Показатель	Вариант				
		1	2	3	4	5
1	Цена продукции, руб.	1 500	1 500	8 000	8 000	8 000
2	Стоимость сырья, руб.	600	600	6 500	6 500	6 500
3	Стоимость орудий труда, тыс. руб.	1	100	1	100	100
4	Срок службы орудий труда, лет	5	5	5	5	5
5	Затраты труда, ч	10	1	15	1,5	1,5
6	Амортизационные отчисления на объем продукции (из расчета работы 1700 ч/год), руб. (стр. 3 × стр. 5 : 1700 × стр. 4)	1,18	11,76	1,76	17,65	17,65
7	Заработная плата, руб./ч	100	150	100	150	150
8	Заработная плата, или доход работника, руб. (стр. 5 × стр. 7)	1 000	150	1 500	225	225
9	Заработная плата и амортизация, руб. (стр. 6 + стр. 8)	1 001,18	161,76	1 501,76	242,65	242,65
10	Издержки производства, руб.	1 001,18	161,76	1 501,76	242,65	6 742,65
11	Доход, руб. (стр. 1 – стр. 10)	948,82	1 338,24	6 498,24	757,355	1 257,35
12	В том числе за счет: земли (природы) (стр. 2)	600,0	600,0	6 500	6 500	—
13	капитала (средств производства) (стр. 3 × 10% × стр. 5 : 365 × 8)	0,34	3,42	0,51	5,14	5,14
14	предпринимательства (стр. 11 – стр. 12 – стр. 13)	348,48	734,82	–2,27	1 252,21	1 252,21
15	Предпринимательский доход, приведенный к 1 ч работы (стр. 14 : стр. 5)	34,85	734,82	–0,15	832,81	834,81

Приведенные примеры основаны на том, что величины факторных доходов определяются конкретными условиями на рынках труда, капиталов, сырья, материалов и др.

Для упрощения ситуации примем, что действие происходит на чисто конкурентных рынках, когда: а) имеется большое число продавцов, предлагающих данный товар; б) имеются многочисленные покупатели данного товара; в) ни покупатели, ни продавцы данного товара не контролируют и не диктуют цену на данный товар.

Рыночная цена на продукты природы — деревья определенных кондиций — определилась в тех конкретных условиях в результате взаимодействия спроса и предложения, сложившихся на данном рынке. Затраты труда на то, чтобы спилить и доставить на рынок обычную березу, были практически сопоставимы с затратами труда на спиливание и доставку на рынок березы карельской. Вопрос, почему же между ценами на эти деревья такая огромная разница, объясняется только одним — разными потребительскими свойствами этих деревьев, природное качество древесины которых существенно отличается друг от друга. Труд здесь ни при чем. Карельская береза, так же как и обычная береза, есть творение природы, в данном случае — земли.

В приведенном примере есть положение, связанное с редкостью такой породы деревьев, как карельская береза. Действительно, карельская береза растет далеко не везде, а преимущественно в Карелии. Однако в Карелии растут и обычные березы, но от этого они не становятся столь дорогими. Все дело в структуре древесины этих берез, в необычайной красоте изделий из карельской березы. В данном примере подчеркивается тот факт, что подлинным творцом многого из того, чем пользуется человек, является земля (природа). Именно она в значительной степени определяет потребительные свойства сырых материалов.

«Работа» земли проявилась и в том, что стоимость обычной березы составила 600 руб., а карельской — 6500 руб.

Стоимость труда на ручную разделку деревьев на рассмотренном рынке определилась в размере 100 руб./ч, а на механизированную — 150 руб./ч, откуда легко по каждому случаю подсчитать затраты на оплату труда, или факторный доход работника. Например, для первого варианта заработная плата составила 1000 руб. (10×100). В издержки производства должны быть включены амортизационные отчисления, связанные с использованием средств производства и приведенные к реальным затратам времени их использования. Расчет ведется следующим образом: стоимость средств производства

делится на число лет их использования и на расчетное количество рабочих часов в году (в нашем примере принято 1700 ч/год), а затем полученное частное от деления умножается на количество часов использования средств производства. Так, для первого варианта

амортизационные отчисления составили 1,18 руб. $\left(\frac{1000}{5 \times 1700} \times 10 \right)$.

Факторный доход на капитал определяется действующим на период проведения расчетов банковским процентом по определенным вкладам. Расчет этого вида доходов в нашем примере проведен следующим образом. Определяется годовой доход на величину банковского вклада, равного первоначальной цене средств производства, а затем он приводится к реальному числу часов использования средств производства исходя из того, что работа ведется в одну смену, а количество рабочих часов в смену составляет 8. Например, для первого варианта факторный доход на капитал получается равным

0,34 руб. на одно дерево $\left(\frac{1000 \times 10\% \times 10}{365 \times 8} \right)$, где 1000 — первоначаль-

ная цена средств труда, руб.; 10% — величина банковского процента по вкладам; 10 — затраты труда на распиловку одного дерева, ч; 365 — количество дней в году; 8 — продолжительность одного рабочего дня, ч.

Теперь, если из разницы между ценой реализованной продукции и издержками производства вычесть факторный доход землевладельца (стоимость продукта земли) и доход на капитал, то оставшаяся сумма средств будет означать факторный доход (или убыток) предпринимателя. В нашем примере по первому варианту предприниматель получил доход в размере 348,48 руб. за каждое дерево, распиленное на доски.

Во втором варианте работник перешел от ручного труда к механизированному, приобретя для этой цели мотопилу и станок для разделки дерева на доски стоимостью 100 000 руб. Доход на капитал из расчета 10% годовых составит за 1 ч работы средств производства при 8-часовом рабочем дне и работе в одну смену 3,42 руб.

$\left(\frac{100\,000 \times 10\%}{365 \times 8} \right)$. Производительность работника возросла в 20 раз,

но в этом заслуга высокопроизводительных средств производства и предпринимателя. Факторный доход предпринимателя составил разность между общим доходом, доходом землевладельца и доходом

на капитал. Для второго варианта он получился равным 734,82 руб. на каждое дерево, разделанное на доски.

В случаях разделки и продажи досок из карельской березы возникает все тот же рыночный механизм, позволяющий точно установить размеры факторных доходов. Природой создан продукт, рыночная цена которого составила 6500 руб. Заработная плата работника составила в третьем варианте 1500 руб. (100×15). Доход на капитал — 0,51 руб. на одно дерево, предприниматель же оказался в убытке, равном 2,27 руб. на каждом разделанном дереве.

В четвертом варианте за счет использования средств механизации труда резко сокращаются расходы по заработной плате, которые составят 225 руб. Доход на капитал составил 5,14; предпринимательский доход — 1252,21 руб. на каждое дерево ($7757,35 - 6500 - 5,14$).

В пятом варианте предприниматель, купив дерево на рынке, получит все те же виды доходов, как и в четвертом варианте, за исключением дохода землевладельца, который в свою очередь получит 6500 руб.

Для обеспечения сопоставимости величины предпринимательского дохода по разным вариантам его следует рассчитать по отношению к единице рабочего времени. В нашем примере этот доход пересчитан на 1 ч работы. Сравнение показателей по разным вариантам примера показало, что наибольшую величину предпринимательского дохода получают предприниматели, занятые механической переработкой древесины карельской березы.

Возьмем другие примеры: пробурены две одинаковые артезианские скважины, из одной пошла целебная минеральная вода, а из другой — вода, непригодная к питью; из двух одинаковых по техническим параметрам нефтяных скважин идет нефть с разным содержанием легких углеводородных фракций; на одном участке поля урожай сельскохозяйственных культур больше (или меньше), чем на сходном по размеру и вложенному труду другом участке, и т.д. Здесь имеет место образование земельной ренты как факторный доход землевладельца, определяемый ограниченностью, а поэтому и неэластичностью предложения земли.

Итак, главным инструментом на чисто конкурентном рынке будет взаимодействие спроса и предложения на сырье, капиталы, труд, товары и образование равновесной цены на каждый фактор производства с учетом их предельной полезности и предельной производительности. Эти же обстоятельства определяют величину факторных доходов работников, землевладельцев, владельцев капитала и предпринимателей.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Каковы основные части трудового процесса? Дайте их характеристику.
 2. Что является опосредствующими элементами трудового процесса и какова их роль в нем?
 3. Что понимают под средствами производства?
 4. Что понимают под формой труда?
 5. Какие выделяют формы труда по числу участвующих в трудовом процессе работников, а также по степени механизации труда? Охарактеризуйте их.
 6. Что понимают под факторами производства?
 7. Какие факторы участвуют в формировании цены товаров?
 8. В какой степени труд участвует в создании ценности (цены) товара?
 9. Какие факторные доходы образуются разными факторами производства?
-

ГЛАВА 4

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВА

4.1. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВА

В результате деятельности предприятий производятся товары и предоставляются услуги, которые характеризуются, во-первых, издержками производства, или себестоимостью, а во-вторых, рыночной стоимостью. Соотношение этих двух величин по каждому виду товаров и услуг за определенный период времени, умноженных на их объем, определяет прибыльность и эффективность производства.

Степень результативности производства может быть измерена также путем сопоставления его объемов со стоимостью основных производственных фондов предприятия, занятого выпуском этой продукции. Такой показатель называется *фондоотдачей*. В материалоёмких и энергоемких производствах их результаты можно отнести к затратам на сырье, материалы, энергию и также получить удель-

ный показатель эффективности деятельности — *материало- и энергоотдачу*.

Показателем результативности производства является также *производительность труда*, характеризующая долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся на единицу затрат труда.

Проблемы производительности труда стали интересовать экономическую науку еще во второй половине XIX в., когда в США начали рассчитывать среднюю выработку продукции в натуральном выражении на одного производственного рабочего. Затем, убедившись в ограниченности расчетов на натуральный продукт, перешли к исчислению производительности труда в денежном выражении. Начиная с конца 1950-х гг., производительность труда стали рассчитывать с учетом действия не только рабочих, но и всего промышленно-производственного персонала. Вскоре расчеты подобного показателя распространились с промышленного производства на другие отрасли экономики, в том числе на услуги.

Расчеты производительности труда стали общепризнанным инструментом анализа и планирования производства во второй половине XX в., однако методы расчетов этого показателя в разных странах стали существенно различаться. Там, где исповедовали марксистскую теорию и считали, что только «живой» труд является источником стоимости, этот показатель был возведен в абсолют, т.е. его считали основным показателем эффективности производства, его планировали сверху, доводя до предприятий обязательные задания по росту производительности труда, и серьезно взыскивали за невыполнение подобных заданий. В странах с рыночной экономикой этому показателю также уделялось и продолжает уделяться большое внимание и на общегосударственном уровне, и на предприятиях, но не в смысле установления «заданий», а как *одному* из показателей эффективности, используемому для целей анализа производства и поиска резервов его повышения.

В нашей стране отношение к показателю производительности труда было различным. В советское время он был одним из основных при определении результативности производства. В условиях перехода к рыночным отношениям, а конкретно начиная с 1992 г. официальная отечественная статистика бросилась из одной крайности в другую, перейдя от завышенных оценок роли производительности труда к полному аннулированию статистического учета и отчетности по этому показателю, которые не восстановлены до настоящего времени. Это был серьезный ущерб для экономической науки и производства.

Как указано выше, долгие десятилетия в отечественной экономике и экономической науке господствовало положение о том, что единственным источником вновь созданной, или добавленной стоимости товаров и услуг, является труд людей, непосредственно занятых их производством и оказанием. Поэтому было естественным считать, что весь объем выпущенной продукции, отнесенный к затратам труда, соответствует его производительности и является обобщающим показателем эффективности. Однако критический подход к трудовой теории стоимости делает необходимым пересмотр позиций, связанных с оценкой роли производительности труда и методов ее измерения.

Будем последовательны: если рассматриваются четыре фактора производства — труд, земля, капитал и предпринимательство, то и по поводу производительности следует говорить о производительности труда, земли, капитала и предпринимательства соответственно. *Общая эффективность*, или *производительность предприятия*, будет выражаться суммой производительностей факторов производства, т.е. общей производительностью.

Строго говоря, факторов, воздействующих на производство, значительно больше, нежели указанные четыре. Можно, например, в качестве факторов выделять показатели *степени использования* каждого из четырех факторов. Так, известна классификация, содержащая 23 фактора, среди которых выделены уровень квалификации работников, их текучесть на производстве, ассортимент и сортность продукции, степень загрузки производственных мощностей, уровень организации труда и др. Но в конечном итоге всю совокупность сил, воздействующих на результаты производства, можно свести к перечисленным четырем факторам.

В настоящее время термин «производительность» широко используется за рубежом как показатель эффективности функционирования предприятий. Это понятие более широко, нежели понятие производительности труда. Автор труда «Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение» американский ученый Д. Скотт Синк пишет: «Производительность — это, попросту говоря, отношение между продукцией, произведенной системой, и затратами на производство этой продукции. В систему вводятся затраты в форме труда (человеческие ресурсы), капитала (физические и финансовые активы), энергия, материалы и информация. Эти ресурсы преобразуются в продукцию (товары и услуги). Производительность — это отношение количества продукции, произведенной данной системой за данный период времени, к количе-

ству ресурсов, потребленных для создания или производства этой продукции за тот же период»¹.

Для оценки производительности необходимо сравнивать результаты производства с затратами, связанными с ним; а к затратам относится не только труд, но и материалы, и оборудование, и земля, и энергия и др. Вопрос заключается в том, чтобы найти надежный и простой способ сопоставления разнородных видов продукции и ресурсов для ее производства в статике и динамике для отдельных предприятий, фирм, для их групп, отраслей и всей экономики в целом.

Рост производительности на предприятиях проявляется в виде:

- увеличения массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
- повышения качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;
- сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;
- уменьшения доли затрат труда в себестоимости продукции;
- сокращения времени производства и обращения товаров;
- увеличения массы и нормы прибыли.

Комбинации указанных видов проявления роста производительности могут быть различные. Каждый из них в отдельности и их сочетание свидетельствуют о большом значении уровня производительности и ее прироста для экономики предприятий, находящихся под воздействием усиливающейся конкуренции на рынках товаров, услуг и труда.

Рост производительности обеспечивает предприятиям и всему общественному производству развитие и благоприятные перспективы, что в конечном счете ведет к повышению уровня жизни населения.

Наряду с показателем производительности за рубежом широко используется и показатель производительности труда. Различают производительность труда в масштабе страны, региона, отрасли, производительность труда на предприятии и производительность индивидуального труда отдельного работника.

Каждое предприятие отличается конкретным уровнем производительности труда. Изменение этого уровня во времени показывает динамику производительности труда. Изменения происходят

¹ Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / пер. с англ., общ. ред. и вступит. ст. В.И. Данилова-Данильяна. М. : Прогресс, 1989. С. 29.

в сторону увеличения и в сторону уменьшения, что вызывается совокупностью различных факторов. Однако неперенным условием развития производства служит рост производительности труда, который является экономической необходимостью для развития общества независимо от господствующей в нем системы хозяйствования.

На уровень производительности труда оказывают влияние экстенсивность и интенсивность труда, а также технико-технологический и организационный уровень производства.

Экстенсивность труда отражает степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при неизменности других характеристик. Чем полнее используется рабочее время, чем меньше простоев, непроизводительных затрат времени; чем продолжительнее рабочая смена, тем выше производительность труда. Экстенсивная характеристика труда имеет видимые границы: законодательно установленную продолжительность рабочего дня и рабочей недели. Если в течение рабочего дня, продолжительность которого равна законодательно установленной величине, рабочее время полностью используется в трудовом процессе, то это будет пределом возможной величины экстенсивного его использования.

Интенсивность труда характеризует степень его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека. Чем выше интенсивность труда, тем выше его производительность. Максимальный уровень интенсивности определяется физиологическими и психологическими возможностями человеческого организма, а это означает, что интенсивность труда имеет психофизиологические пределы и не может быть неограниченной. Нормальный труд предполагает и нормальную его интенсивность, т.е. такой расход жизненной энергии на протяжении рабочего времени в смену, который обеспечивает при действующей системе здравоохранения, реально доступном качестве питания и рациональном использовании свободного от работы времени условия для полноценного отправления всех жизненных функций и полного восстановления работоспособности к началу нового трудового дня.

Таким образом, интенсивность труда — важный фактор производительности, но он имеет психофизиологический предел и требует соблюдения норм расхода человеческой энергии.

Источником роста производительности, который не имеет пределов, является научно-технический прогресс, техническое, технологическое и организационное совершенствование производства, появление новых материалов, видов энергии и др.

Говоря о производительности труда, нельзя не остановиться на понятии «производительная сила труда», введенном К. Марксом: «Производительная сила, конечно, всегда есть производительная сила полезного, конкретного труда и фактически определяет собой только степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени. Следовательно, полезный труд оказывается то более богатым, то более скудным источником продуктов прямо пропорционально повышению или падению его производительной силы. Напротив, изменение производительной силы само по себе нисколько не затрагивает труда, представленного в стоимости товара. Так как производительная сила принадлежит конкретной полезной форме труда, то она, конечно, не может затрагивать труда, поскольку происходит отвлечение от его конкретной полезной формы. Следовательно, один и тот же труд в равные промежутки времени создает всегда равные по величине стоимости, как бы ни изменялась его производительная сила. Но он доставляет при этих условиях в равные промежутки времени различные количества потребительных стоимостей: больше, когда производительная сила растет, меньше, когда она падает. То самое изменение производительной силы, которое увеличивает плодотворность труда, а потому и массу доставляемых им потребительных стоимостей, уменьшает, следовательно, величину стоимости этой возросшей массы, раз оно сокращает количество рабочего времени, необходимого для ее производства. И наоборот»¹.

На самом же деле способность производства выпускать большее или меньшее количество продукции при полном экстенсивном и интенсивном использовании труда зависит от *технико-технологического и организационного уровня производства*, т.е. от производительности капитала и предпринимательства. Приписывая труду все то, что является производительностью других факторов производства, теория К. Маркса искажала действительную производительность труда.

Примечательно, что К. Маркс опять использовал слово «сила», как и в случае с «рабочей силой», для обоснования *особых* свойств производительности непосредственного (или, по Марксу, «живого») труда. Все приписывалось этому «живому» труду, а технике отводилась роль вспомогательного средства, повышающего производительную силу труда.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 55.

Между тем прогресс человечества определяется именно научно-техническим развитием, и называется это на современном языке *научно-техническим прогрессом*. Научные открытия, создание новой техники и технологии, новых материалов, новых видов энергии — плод человеческого интеллекта. Однако, будучи материализованными, эти достижения человеческой мысли становятся машинами, механизмами, технологиями, материалами, видами энергии и т.д. (по марксистской терминологии — «прошлым» трудом, который новой стоимости не создает). Но как раз эти новые средства и повышают производительность предприятия. Производительность труда при использовании более производительной техники также возрастает в силу того, что она (техника) требует от работника более высокой квалификации.

Для выяснения соотношения между непосредственным трудом и прошлыми затратами в каком-либо товаре попытаемся воссоздать схему формирования затрат на его производство.

Изначально был чистый продукт природы (допустим, камень, дерево и т.п.), который при помощи труда был приспособлен к человеческим потребностям. Полученный предмет мог быть потреблен непосредственно или же использован для изготовления другого изделия. В другом изделии к первоначальным затратам труда был добавлен новый труд, а ранее затраченный труд принял форму вещи (материала). Затем человек изобрел машину, которая заменила некоторое число работников ручного труда. При появлении товарно-денежных отношений цена машины стала отражаться в цене изделия в виде амортизационных отчислений, которые возмещали износ машины в течение определенного амортизационного срока. Но в цене машины содержались цена чистого продукта природы, цена труда, рента, процент на капитал, предпринимательская прибыль. Таким образом, образовывалось сложное сочетание элементов, слагаемых в цене изделия.

В конечном итоге в каждом изделии присутствуют цена чистого продукта природы, цена непосредственного труда его производителей, цена овеществленного труда и часть добавленной цены в виде ренты, процента на капитал и предпринимательской прибыли (при условии, конечно, что издержки производства были ниже продажной цены).

Существенные противоречие и ошибочность марксистской теории труда состояли в том, что она считала источником прибавочного продукта (добавленной стоимости) только непосредственный — «живой» труд. Ему она приписывала чудодейственную силу, созда-

ющую новую стоимость. В то время как прошлые затраты в виде материалов, машин, технологий, которые представлены капиталом, а также чистые продукты природы и предпринимательские способности в расчет не брались. Это была фетишизация «живого» труда, что искажало действительную картину производства товаров и оказания услуг, которые на самом деле были значительно сложнее Марксовой схемы производства.

В этом случае закономерно возникает вопрос, имеет ли смысл наряду с установлением общей производительности отдельно определять производительность труда? На поставленный вопрос следует дать положительный ответ: производительность труда — один из показателей эффективности, *удобный* для сравнения результативности действий разных предприятий в масштабе отрасли, региона, страны в течение одного периода и в динамике, а также для оценки деятельности одного предприятия за разные периоды времени.

В развитых странах мира на общегосударственном уровне сложилась практика определения производительности труда за определенные годы. Исчисление производительности труда предоставляет возможность сравнения эффективности производства по одному из факторов производства — труду за ряд лет, а также позволяет сравнивать уровень производительности между разными странами. При этом фигурирует сквозной единый показатель, достаточно просто рассчитываемый для наиболее общей оценки и сравнения уровней эффективности производства в разных странах мира.

Однако отнесение объема выпущенной продукции к трудовым затратам, связанным с этим выпуском, при подсчете производительности труда вовсе не означает, что только труд является источником продукции. Расчеты этого показателя представляют лишь один из способов определения эффективности производства, и не более того. Если же отнести к производительности труда только ту продукцию, которая создана непосредственным трудом работников конкретного предприятия, то величина производительности труда будет иной, чем при ее расчетах на весь объем выпущенной продукции.

Для ответа на вопрос, что же будет представлять собой показатель производительности труда, рассчитанный в соответствии с теорией факторов производства, необходимо рассмотреть состав элементов рыночной цены товара. Укрупненно он (состав) будет включать в себя восемь элементов:

- 1) цену сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих изделий со стороны;
- 2) цену потребленной энергии;

- 3) амортизационные отчисления от цены оборудования, зданий, сооружений;
- 4) заработную плату персонала;
- 5) отчисления от заработной платы в социальные фонды;
- 6) прибыль от использования капитала;
- 7) земельную ренту;
- 8) предпринимательскую прибыль.

Затраты, отраженные в п. 4—8, образуют *добавленную стоимость (цену)*.

Вновь созданная стоимость (цена) в результате труда работников предприятия будет равна величине *заработной платы с отчислениями от нее* (п. 4, 5). Кроме того, труд переносит часть цены сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих изделий со стороны и энергии на готовый товар. Полученная величина затрат как часть цены готового продукта, отнесенная к величине трудозатрат, и образует показатель *собственно производительности труда*. Но так производительность труда практически нигде не рассчитывают, потому что достаточно спорным является вопрос о том, какую часть цены потребленных сырья, полуфабрикатов, комплектующих изделий, энергии переносит труд, а какую — другие факторы производства.

Важность расчетов производительности труда как для внутреннего потребления, так и для международных сравнений, о чем свидетельствует опыт развитых стран мира, дает основание ожидать, что статистика производительности труда в России будет восстановлена, и поэтому имеет смысл рассмотреть методы ее исчисления.

4.2. МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВА

Показателями производительности труда в советской статистике и экономической практике служили выработка (B) и трудоемкость (T_e) выпуска продукции (проведения работ, оказания услуг). Они были связаны между собой обратно пропорциональной зависимостью и рассчитывались по следующим формулам:

$$B = \frac{Q}{T}; \quad (4.1)$$

$$T_e = \frac{T}{Q}, \quad (4.2)$$

где Q — объем продукции (работ, услуг);
 T — затраты труда на выпуск продукции (проведение работ, оказание услуг).

В масштабе народного хозяйства уровень производительности труда (выработки) в сфере материального производства определялся отношением величины национального дохода за определенный период к среднесписочной численности персонала, занятого в сфере материального производства в течение этого периода. В сфере услуг производительность труда (выработка) вычислялась как отношение стоимости услуг (без стоимости материальных затрат на их оказание) за определенный период к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот же период.

Подобные расчеты имели смысл для выявления динамики производительности труда по одному предприятию, а также для сравнения деятельности разных предприятий в один и тот же и за разные периоды времени. Однако такие расчеты страдали существенными недостатками.

В зависимости от того, какие единицы и методы определения объемов продукции и трудозатрат использовались на предприятии, существовало более 20 способов определения производительности труда. Выясним достоинства и недостатки трех основных способов измерения объема продукции: натурального, трудового и стоимостного.

При натуральном способе объем производства выражается в физических единицах (штуках, килограммах, погонных метрах, квадратных метрах и др.). Например, предприятие нефтяной промышленности за год добыло 300 тыс. т нефти и 2600 тыс. м³ газа, электростанция выработала 20 млн кВт-ч электроэнергии, кондитерская фабрика произвела 100 т шоколадных конфет.

Такой способ представляется наиболее точным, но он имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию. Возьмем, к примеру, ту же нефть. Она отличается разным содержанием углеводородных фракций, серы, воды. Поэтому, строго говоря, тонна нефти, добытой из одной скважины, не равна тонне нефти, добытой из другой. Шоколадные конфеты тоже могут быть разных сортов, а если кондитерская фабрика выпускает еще и карамель, и печенье, то такую продукцию суммировать по массе вообще нельзя. Продукцию машиностроительного или деревообрабатывающего предприятия, выпускающего большой ассортимент товаров, выразить через натуральный показатель невозможно.

Следовательно, натуральный измеритель объема производства неприменим для большинства предприятий. В этом его существенный недостаток. Используют еще *условно-натуральный способ* из-

мерения объема производства, основанный на приведении разных изделий к одному измерителю. Например, разные сорта мыла пересчитывают в единый сорт мыла с 40%-ным содержанием жира, разные сорта топлива пересчитывают в условное топливо с теплотворной способностью 1 т, равной 7×10^6 ккал, и т.д. Область применения этого способа тоже невелика, он имеет смысл для обобщения показателей объемов производства лишь некоторых отраслей народного хозяйства.

Трудовой способ основан на использовании для характеристики объема производства норм трудовых затрат — нормо-часов. Он применим для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, в цехах, но требует строгой обоснованности применяемых норм. При разнонапряженности норм такой способ дает существенные искажения, поэтому его применение не имеет широкого распространения.

Стоимостной (ценностный) способ наиболее универсален, он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в их группах, отрасли, регионе, по экономике в целом. Вопрос состоял в том, какой показатель стоимости принять для исчисления объема производства.

Показатель *валовой продукции*, на основе которого долгие годы планировали и учитывали объемы производства, был хорош тем, что продукция разных предприятий и за разные годы исчислялась в единых оптовых ценах предприятий по состоянию на какое-то время. Это позволяло нивелировать изменение цен в разные периоды и добиваться сопоставимости показателей. Однако цена продукции отражала не только затраты труда, но и цену потребленного сырья, материалов, покупных полуфабрикатов, деталей и узлов, поступающих по кооперации. Более дорогое сырье, поступающее в обработку, увеличивало цену валовой продукции и, соответственно, показатель производительности труда без какого-либо участия работников предприятия.

К таким же последствиям приводило изменение «точки кооперации», когда, к примеру, предприятие № 2 прекращало выпуск какого-либо узла будущего изделия в силу того, что этот узел начал поступать по кооперативным поставкам с предприятия № 1. Цена узла продолжала входить в цену готового изделия, выпускаемого предприятием № 2, но затраты труда на изготовление этого узла предприятие № 2 уже не производило и за счет этого искусственно повышало у себя величину показателя производительности труда.

В цену валовой продукции входила также разность в цене незавершенного производства на начало и конец периода. Это дава-

ло возможность предприятиям повышать цену валовой продукции, а вместе с ней и показатель производительности труда за счет увеличения объема незавершенного производства.

Показатель цены *товарной продукции* был свободен от влияния объемов незавершенного производства, но сохранял другие недостатки, присущие показателю валовой продукции.

В швейной, полиграфической и некоторых других отраслях промышленности для характеристики объема производства использовали показатель нормативной стоимости обработки (НСО), в который включали нормативную цену затрат труда: заработную плату основных производственных рабочих с отчислениями на социальное страхование, цеховые и общезаводские расходы, рассчитанные по нормативам.

Достоинством показателя НСО являлось то, что он в основном был свободен от влияния цены сырья, материалов, покупных изделий (за исключением части затрат, входящих в общецеховые и общезаводские расходы). Недостатки НСО в том, что он не характеризовал всей вновь созданной цены. Он учитывал не фактическую стоимость обработки, а лишь ее нормативное значение. Экономическое содержание этого показателя было расплывчатым, поэтому целесообразность его использования вызывала сомнения.

Теоретически наиболее полное представление о вкладе предприятия в создание продукции давал показатель *чистой продукции* — вновь созданной цены, так как на его величину не влияли затраты на сырье, материалы, топливо, энергию, покупные полуфабрикаты и узлы, он свободен от суммы амортизационных отчислений. Чистая продукция (заработная плата с начислениями плюс прибыль) точно характеризовала бы вновь созданную цену, если бы продукция реализовывалась по рыночным ценам. Но в реальной действительности большое место занимали монопольные цены, которые искажали реальный вклад предприятия в создание новой цены, и установление цены чистой продукции становилось также проблематичным.

Показатель условно-чистой продукции включал в себя помимо заработной платы с начислениями и прибыли также сумму амортизации основных средств. Применялся он в отраслях с высоким уровнем технического оснащения. Практика использования этого измерителя объема производства при значительной разнорентабельности различных изделий и больших колебаниях доли прибыли в оптовой цене предприятий не давала надежных результатов сопоставимости реального вклада предприятия в выпуск продукции и его отражения в виде соответствующей величины прибыли.

Так обстояло дело с выражением объема производства (Q) в формулах (4.1) и (4.2).

Трудозатраты (T) наиболее точно отражаются отработанным количеством человеко-часов. Но их подсчет достаточно сложен.

Человеко-дни дают менее точный результат трудозатрат по сравнению с человеко-часами, потому что они не учитывают внутрисменных простоев.

Среднесписочная численность персонала по сравнению с человеко-днями не учитывает целодневных простоев, тем не менее именно показатель среднесписочной численности персонала использовался при подсчетах годовой производительности труда, что обеспечивало сопоставимость показателей разных предприятий и по народному хозяйству в целом. Показатели же часовой и дневной выработки применяли при внутрипроизводственном анализе хозяйственной деятельности предприятия.

Итак, для определения выработки выбирали соответствующие показатели объема производства и трудозатрат и первые делили на вторые [см. формулу (4.1)].

На основании анализа достоинств и недостатков показателей объема производства и трудозатрат следует отметить, что любое из возможных сочетаний имело определенный экономический смысл, а выбор их определялся конкретными задачами измерения уровня производительности труда. *Наиболее универсальным способом определения выработки на предприятии* будет расчет величины чистой продукции предприятия за год, приходящейся на одного среднесписочного работника этого предприятия за год.

Другой показатель производительности труда — *трудоемкость* — представлял сумму затрат труда на производство единицы продукции.

Для определения трудоемкости T_e единицы продукции трудозатраты на все производство делили на объем выпущенной продукции за определенный период [см. формулу (4.2)].

Для целей планирования и анализа труда рассчитывали трудоемкость отдельных операций, изделий, работ. *Технологическую трудоемкость* (T_T) определяли затраты труда основных рабочих — сдельщиков и повременщиков. Ее рассчитывали по производственным операциям, деталям, узлам и готовым изделиям.

Трудоемкость обслуживания (T_o) представляли затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производ-

ства. Ее расчет производили по каждой операции, изделию либо пропорционально технологической трудоемкости изделий.

Производственная трудоемкость ($T_{\text{пр}}$) складывалась из трудоемкости технологической и обслуживания, т.е. это затраты труда основных и вспомогательных рабочих на выполнение единицы работ:

$$T_{\text{пр}} = T_{\text{т}} + T_{\text{о}}.$$

Трудоемкость управления ($T_{\text{у}}$) складывалась из затрат труда руководителей, специалистов и других служащих. Часть таких затрат, которые непосредственно связаны с изготовлением изделий, прямо относили на эти изделия; другую часть, которая непосредственно не связана с изготовлением изделий, относили к ним пропорционально производственной трудоемкости.

Полная трудоемкость продукции ($T_{\text{п}}$) отражала все затраты труда на изготовление каждого изделия и всей их суммы. Ее определяли по формуле

$$T_{\text{п}} = T_{\text{т}} + T_{\text{о}} + T_{\text{у}} = T_{\text{пр}} + T_{\text{у}}.$$

Различают трудоемкость нормативную, плановую и фактическую.

Нормативную трудоемкость рассчитывают на основе действующих норм труда: норм времени, выработки, времени обслуживания, численности. Ее используют для определения общей величины трудозатрат, необходимых как для изготовления отдельных изделий, так и для выполнения всей производственной программы.

Плановая трудоемкость отличается от нормативной на величину снижения трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет реализации организационно-технических мероприятий.

Фактическая трудоемкость — это сумма совершенных трудозатрат на выпущенный объем продукции или выполненный объем работ.

Система показателей производительности, используемых в развитых странах с рыночной экономикой, строится на основе теории факторов производства. Там производительность труда рассматривается как *один из частных* показателей глобальной производительности разных факторов. Выбор показателей при измерении эффективности зависит от целей, которые ставят перед собой исследователи. Показателей эффективности множество. Они могут быть сгруппированы по разным признакам:

■ по этапу процесса воспроизводства или технологического цикла (промежуточные и конечные показатели);

■ полноте охвата (общие или частные — по отдельным видам затрат или ресурсов);

■ уровню экономической деятельности (производственные участки или технологические процессы, предприятия, отрасли, страна в целом);

■ продолжительности рассматриваемых процессов (строго фиксированные отрезки времени, жизненный цикл средств труда или продукции, производственный цикл и т.д.) и др.¹

Наряду с натуральными и условно-натуральными используются и *стоимостные показатели объема выпущенной продукции*. Наиболее распространенными среди них являются:

■ валовой выпуск продукции — включает в себя стоимость товарной продукции по ценам реализации, стоимость производственного оборудования для собственных нужд и капитального строительства хозяйственным способом, прирост незавершенного производства и незавершенного строительства и прирост готовой продукции и полуфабрикатов на складах предприятий по себестоимости. Такой показатель аналогичен показателю валовой продукции в советской статистике;

■ валовая конечная продукция — отражает стоимость продукции, предназначенной для отпуска за пределы предприятия. Этот показатель соответствует показателю товарной продукции;

■ чистая продукция — состоит из стоимости валового выпуска за вычетом стоимости затрат всех факторов производства, кроме затрат труда;

■ валовая добавленная стоимость — рассчитывается как стоимость валового выпуска за вычетом стоимости продуктов промежуточного потребления;

■ чистая добавленная стоимость — определяется как разность между добавленной стоимостью и величиной амортизации основного капитала.

Количество затраченного труда измеряется или среднесписочной численностью работников за расчетный период, или количеством отработанного времени. Затраты труда наемного персонала включают в себя время, отработанное предпринимателем (собственником) и членами его семьи, работающими бесплатно. Такие расчеты ведутся по данным выборочных обследований.

¹ Болотин Б.М., Громов Л.М., Четыркин Е.М. Эффективность капиталистической экономики: некоторые проблемы анализа и измерения. М.: Наука, 1990. С. 16.

При расчетах производительности труда в целом по стране учитывают не только занятое население, но и безработных, т.е. расчет ведется по численности экономически активного населения.

В результате комбинации стоимостных показателей продукции с различными факторами производства определяются *показатели производительности*. Среди них отметим:

■ валовую производительность труда — по своему содержанию близка показателю выработки продукции на единицу затрат труда в советской статистике со всеми недостатками, присущими этому показателю. В частности, этот показатель игнорирует все остальные (кроме труда) факторы производства, на его величину оказывает большое влияние стоимость потребленных материалов. Тем не менее его используют из-за простоты расчетов и наличия достоверной статистической информации;

■ чистую производительность труда — вычисляется как отношение стоимости чистой продукции к затратам труда;

■ интегральную производительность труда — определяется путем деления стоимости валового выпуска продукции на затраты труда и других факторов производства, выраженных в трудовых единицах. Поскольку пересчет постоянного капитала и материальных затрат в трудовые единицы достаточно сложен, то такой показатель применяют редко;

■ глобальную производительность факторов — отражает влияние на производительность всех факторов производства, а производительность труда выступает лишь как один из них в виде частного показателя. В качестве факторов учитывают в основном затраты труда, постоянного капитала, материалов и энергии, а факторы, не поддающиеся количественному измерению, игнорируют. В качестве показателей объема выпущенной продукции используют показатели валового выпуска продукции или валовой добавленной стоимости;

■ тотальную производительность факторов — рассчитывается так же, как и глобальная производительность; отличие состоит в том, что величина чистой добавленной стоимости (или чистой продукции) делится на затраты труда и постоянного капитала, приведенного к трудовым единицам;

■ показатель реальных доходов на единицу затрат труда — частное от деления национального дохода (стоимости чистой продукции) на затраты труда; затраты труда выражаются либо числом занятых работников, либо числом отработанных человеко-часов.

Если между временем осуществления затрат и временем получения результата существует заметный временной разрыв (лаг), ожидаемый эффект дисконтируют, т.е. выражают в ценах сегодняшних затрат, увеличенных на величину усредненного ссудного процента, как если бы эти средства были положены в банк. Дисконтирование проводят по формуле

$$p = \frac{S}{(1+i)^n} = Sv^n,$$

где p — современная величина эффекта, руб.;
 S — величина эффекта или затрат ресурсов, полученных через n лет, руб.;
 i — процентная ставка, % в год;
 n — временной лаг, лет;
 v — дисконтный множитель.

Так обстоит дело с расчетами производительности в зарубежной статистике. Изложенные способы определения производительности, в том числе и производительности труда, используемые в зарубежных странах, отвечают требованиям к расчетам подобных показателей и их следует использовать в отечественной практике.

4.3. ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Большое значение, которое имеет рост производительности труда для отдельных предприятий и всего общества, делает необходимым изучение всех факторов, влияющих на уровень производительности труда, и вскрытие резервов ее повышения.

Факторы — это силы, причины, внешние обстоятельства, воздействующие на какой-либо процесс или явление.

В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы можно объединить в три группы: материально-технические, организационно-экономические и социально-психологические.

Материально-технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивной технологии, новых видов сырья и материалов.

Решение задач совершенствования производства достигается путем:

- модернизации оборудования;
- замены морально устаревшего оборудования новым, более производительным;

- повышения уровня механизации производства — механизации ручных работ, внедрения средств малой механизации, комплексной механизации работ на участках и в цехах;

- автоматизации производства — установки станков-автоматов, автоматизированного оборудования, использования автоматических линий, автоматизированных систем производства;

- внедрения новых прогрессивных технологий;

- использования новых видов сырья, прогрессивных материалов и др.

Научно-технический прогресс — главный источник всестороннего и последовательного роста производительности. Поэтому для использования в производственном процессе достижений научно-технического прогресса в современных условиях требуется направление инвестиций в первую очередь на реконструкцию и техническое перевооружение действующих производств, внедрение прогрессивных технологий и новейшей техники, повышение доли затрат на активную часть основных производственных фондов — машин, оборудования.

Комплекс материально-технических факторов и их влияние на изменение производительности труда можно охарактеризовать:

- энерговооруженностью труда — потреблением всех видов энергии на одного промышленного рабочего;

- электровооруженностью труда — потреблением электроэнергии на одного промышленного рабочего;

- технической вооруженностью труда — объемом основных производственных фондов, приходящихся на одного работника;

- уровнем механизации и автоматизации — долей рабочих, занятых механизированным и автоматизированным трудом;

- химизацией производства — применением прогрессивных материалов и химических процессов, увеличением доли химизированных процессов производства в общем его объеме.

Важный материально-технический фактор — *повышение качества продукции*, удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, потому что изделия лучшего качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска.

Материально-технические факторы — важнейшие, они обеспечивают экономию не только труда, но и сырья, материалов, оборудования, энергии и др.

Организационно-экономические факторы определяются уровнем организации управления, производства и труда.

Совершенствование *организации управления производством* включает в себя:

- совершенствование структуры аппарата управления;
- совершенствование систем управления производством;
- улучшение оперативного управления производственным процессом;
- внедрение и развитие автоматизированных систем управления производством (АСУП), включение в сферу действия АСУП максимально возможного числа объектов.

Совершенствование *организации производства* предусматривает:

- улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства;
- улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве;
- совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств — транспортного, складского, энергетического, инструментального, хозяйственно-бытового и других видов производственного обслуживания.

Совершенствование *организации труда* предполагает:

- улучшение разделения и кооперации труда, использование многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функций;
- использование передовых методов и приемов труда;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- применение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих;
- использование гибких форм организации труда;
- улучшение профессионального подбора персонала, улучшение его подготовки и повышения квалификации;
- улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха;
- совершенствование систем оплаты труда, повышение их стимулирующей роли.

Без использования этих факторов невозможно получить полный эффект от факторов материально-технических.

Социально-психологические факторы — это качество трудовых коллективов, их социально-демографический состав, уровень

подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, система ценностных ориентаций, стиль руководства в подразделениях и на предприятиях в целом и др.

Кроме того, производительность труда обусловлена естественными и общественными условиями, в которых протекает труд. Например, на предприятиях добывающей промышленности, если снижается содержание металла в руде, то производительность труда падает пропорционально этому снижению, хотя выработка по добыче руды может расти.

В условиях развития в нашей стране рыночных отношений обостряются также общественные условия, которые, с одной стороны, тормозят, а с другой — стимулируют рост производительности труда. Среди них: повышение уровня безработицы, усиление конкуренции товаропроизводителей, развитие малого бизнеса и др.

Все факторы тесно связаны и взаимосвязаны, и их надо изучать комплексно.

Классификация факторов позволяет выявить причины, которые вызвали изменения производительности труда. Изучение факторов роста производительности необходимо, чтобы точнее оценить влияние каждого, ведь действия их неравноценны: одни дают устойчивый рост производительности труда, а влияние других является преходящим. Отдельные факторы требуют различных усилий и затрат для приведения их в действие. Классификация факторов роста производительности труда создает условия для проведения экономических расчетов по определению степени воздействия их на изменение производительности труда.

Резервы роста производительности труда — это неиспользованные возможности экономии затрат труда (снижения трудоемкости и увеличения выработки).

Резервы используются и вновь возникают под влиянием научно-технического прогресса. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда за определенный промежуток времени.

Степень использования резервов влияет на уровень производительности труда. Каждый вид резервов можно рассматривать относительно определенного фактора, а всю совокупность резервов целесообразно классифицировать в соответствии с **классификацией факторов**. Это дает возможность при проведении анализа выявить основные причины потерь и непроизводительных затрат труда по каждому фактору и наметить пути их устранения.

Другой признак классификации резервов — **источник их возникновения**. По этому признаку различают резервы общегосударственные, региональные, отраслевые, межотраслевые, внутрипроизводственные.

Общегосударственные резервы и их использование оказывают влияние на рост производительности труда во всей экономике. Это резервы, связанные с размещением предприятий, рациональным использованием занятости населения, использованием рыночных методов хозяйствования и др.

Региональные резервы — это возможности лучшего использования производительных сил, характерных для данного региона.

Отраслевые резервы связаны со специфическими возможностями той или иной отрасли экономики в повышении производительности труда.

Межотраслевые резервы связаны с возможностью улучшения связей, укрепления договорной дисциплины между предприятиями разных отраслей.

Внутрипроизводственные резервы определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени. Кроме прямых потерь рабочего времени — внутрисменных и целодневных — существуют скрытые потери, связанные с исправлением бракованных изделий, с выполнением работ, не предусмотренных технологией.

По срокам использования резервы делят на текущие и перспективные.

Текущие резервы предполагается использовать в течение месяца, квартала, года — в зависимости от реальных возможностей предприятия.

Перспективные резервы — такие, для реализации которых в ближайшее время у предприятий нет достаточных ресурсов, и их использование намечается в перспективе через один год или большее число лет.

Для использования резервов на предприятиях разрабатывают планы организационно-технических мероприятий, в которых указывают виды резервов роста производительности труда, мероприятия по их реализации, планируемые затраты на это, сроки проведения работ, ответственных исполнителей.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что понимают под производительностью труда?
2. Каковы роль и значение производительности труда?
3. В чем проявляется на предприятиях рост производительности труда?
4. Что понимают под производительностью факторов производства и общей производительностью?
5. Какие существуют показатели объема выпущенной продукции?
6. Каковы достоинства и недостатки натуральных, условно-натуральных и трудовых показателей объема продукции?
7. В каких единицах определяют затраты труда, каковы их достоинства и недостатки?
8. Как рассчитывают показатели валовой, товарной, условно-чистой и чистой продукции?
9. Что понимают под трудоемкостью продукции, как она определяется и какова ее структура?
10. Какие показатели используют в зарубежной статистике для выражения объема выпущенной продукции?
11. Какие показатели производительности труда и общей производительности используют в зарубежной практике?
12. Какие существуют факторы роста производительности труда? Какова их группировка и содержание?
13. Почему научно-технический прогресс считается главным фактором роста производительности труда?
14. Что такое резервы роста производительности труда, каково их значение?
15. Какова классификация резервов роста производительности труда, какие резервы относятся к текущим и перспективным?
16. Какие резервы роста производительности труда относят к внутрипроизводственным и каково их значение?

ГЛАВА 5

ОБЪЕКТ ПРОДАЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

5.1. ТРУД И РАБОЧАЯ СИЛА

Одним из наиболее спорных в теории труда является вопрос об объекте продажи на рынке труда. Несмотря на появление в экономике страны новых реалий, до сегодняшнего времени преобладает представление об этом, основанное на марксистских положениях о рабочей силе как способности к труду, которая и служит объектом продажи на рынке труда. Указанное положение далеко не безобидно. Оно служит исходным пунктом в марксистском учении о прибавочной стоимости, об эксплуатации рабочего класса, об исторической предрешенности капиталистического способа производства и объективной закономерности движения человечества к коммунизму, которое при критическом анализе оказалось несостоятельным.

Необходимо отметить, что Маркс не сразу пришел к выводу (подчеркнем — ошибочному) о том, что на рынке труда продается не труд, а рабочая сила как способность человека к труду, и что заработная плата — это не стоимость труда, а стоимость рабочей силы. Во многих работах начального периода Маркс писал, что на рынке труда продается именно труд, а заработная плата есть его стоимость. Так, в работе «Нищета философии» (1847) он пишет: «Что такое заработная плата? Это стоимость труда»¹. И далее: «Поскольку труд продается и покупается, он является таким же товаром, как и всякий другой товар, и имеет, следовательно, меновую стоимость... Труд „стоит“ больше или меньше в зависимости от большей или меньшей дороговизны предметов питания, от той или иной величины спроса на рабочие руки и предложения их...»².

В работе «Речь о свободе торговли» (1848) Маркс писал: «Если все товары становятся дешевле, то равным образом понижается и цена труда, который также является товаром...»³.

¹ Маркс К. Нищета философии: Ответ на «Философию нищеты» г-на Прудона / Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 4. С. 91.

² Там же. С. 93.

³ Маркс К. Речь о свободе торговли / Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 4. С. 411.

О том же пишет и Энгельс. Так, в работе «Принципы коммунизма» (1847), которая была написана как проект программы Союза коммунистов, переработанный затем вместе с Марксом в Манифест коммунистической партии, читаем: «При каких условиях совершается эта продажа труда пролетариев буржуа? *Ответ:* Труд — такой же товар, как и всякий другой, и цена его определяется теми же законами, как и цена всякого другого товара»¹.

В Манифесте коммунистической партии (1848) Маркс и Энгельс пишут: «...цена всякого товара, а следовательно, и труда, равна издержкам его производства»²; «Средняя цена наемного труда есть минимум заработной платы, т.е. сумма жизненных средств, необходимых для сохранения жизни рабочего как рабочего»³.

Вот как комментировал подобные положения издатель собрания сочинений К. Маркса и Ф. Энгельса Институт Маркса — Энгельса — Ленина — Сталина при ЦК КПСС в Предисловии к т. 4 сочинений: «Эта теория (теория прибавочной стоимости. — *Примеч. авт.*) в законченном виде была создана Марксом в конце 1850-х гг. В произведениях, написанных до этого времени, — „Нищета философии“ и другие, — Маркс еще пользуется такими понятиями, как „стоимость труда“, „цена труда“, которые, как отмечал впоследствии Энгельс во введении к брошюре Маркса „Наемный труд и капитал“, „с точки зрения позднейших работ являются неудачными и даже неверными“. Позднее Марксом установлено, что рабочий продает капиталисту не свой труд, а свою рабочую силу, и поэтому понятия „стоимость труда“ и „цена труда“ были заменены им понятиями „стоимость рабочей силы“ и „цена рабочей силы“»⁴. И действительно, в экземпляре «Нищеты философии», подаренном Марксом в 1876 г. Н. Уткиной, после слова «труд» добавлено «рабочая сила». Такое же добавление сделано Энгельсом и во французском издании этой брошюры в 1896 г. уже после смерти Маркса.

В ряде работ Маркса слова «стоимость (цена) труда» и «стоимость (цена) рабочей силы» встречаются как синонимы одновременно. Например, в работе «Заработная плата, цена, прибыль» (1865)

¹ Энгельс Ф. Принципы коммунизма / Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 4. С. 324.

² Маркс К., Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии / Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 4. С. 430—431.

³ Там же. С. 439.

⁴ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 4. С. 9.

он пишет: «Мы видим, что стоимость рабочей силы, или, употребляя более распространенное выражение, стоимость труда, определяется стоимостью жизненных средств или количеством труда, требующимся для их производства»¹. Далее Маркс делает такую оговорку: «Если я буду употреблять выражение „стоимость труда“, то только как обычный ходячий термин, для обозначения „стоимости рабочей силы“»².

Так можно запутать читателя, что, кстати, Маркс нередко и делает. Такая оговорка вносит большую путаницу в текст. Ведь не все ее читали, а Маркс говорит иногда о труде, а подразумевает при этом рабочую силу, как способность к труду, т.е. нужно догадываться о том, что Маркс имеет в виду.

Критикуя воззрения К. Маркса по поводу объекта продажи на рынке труда, нельзя оставить без внимания одно из положений Филадельфийской декларации Международной конфедерации труда (1944), в которой одним из принципов Международной организации труда выдвинуто положение о том, что *труд не является товаром*³. Очевидно, что авторы Декларации находились под сильным влиянием теории К. Маркса.

Автор настоящей книги разделяет иную точку зрения, в соответствии с которой на рынке труда продается не рабочая сила как способность к труду, а *труд*, и что заработная плата представляет собой не стоимость рабочей силы, а *цену труда*, его денежный эквивалент, плату за использование труда.

Отмечая это положение, следует подчеркнуть, что одно из существенных требований любой теории — определение понятий, которыми оперирует исследователь. Известно, что во многих случаях одинаковыми терминами называют разные вещи и понятия и, наоборот, одни и те же предметы и явления обозначаются разными словами. Это явление П. Самуэльсон назвал «диктатурой слов» и отметил, что она наиболее опасна в социальных науках. «И без того, — писал он, — настолько сложен наш мир, чтобы мы сами провоцировали бы путаницу и неясности, употребляя по незнанию два различных слова для обозначения одного и того же явления или понятия либо применяя одно и то же слово к различным предметам»⁴.

¹ Маркс К. Зарплата, цена, прибыль / Маркс К., Энгельс Ф. Изб. произв. : В 2 т. Т. 1. С. 395.

² Там же. С. 399.

³ Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда : учеб. пособие. М. : Финансы и статистика, 2001. С. 97.

⁴ Самуэльсон П.А. Экономика: вводный курс / пер. с англ. Т. 1. М. : Алфавит, 1993. С. 18.

Подмена понятий «труд» и «рабочая сила» имеет серьезные последствия для выводов и положений, обозначаемых этими словами. Подобное возникает при выяснении того, что же продается на рынке труда — труд или рабочая сила и что под ними понимается. Тот или иной ответ дает вывод, имеющий глубокие идеологические и политические последствия!

Трудовая теория стоимости К. Маркса исходила из того, что на рынке труда наемные рабочие продают лишь свою способность к труду, т.е. рабочую силу, которая имеет стоимость, определяемую стоимостью жизненных средств, необходимых для воспроизводства самого рабочего и его семьи. В процессе использования рабочей силы, т.е. в процессе труда, им — трудом, и только им, создается новая (добавленная) стоимость (цена), воплощаемая в товарах (готовых изделиях). Эта вновь созданная стоимость (цена) и есть стоимость (цена) труда. Наемный же рабочий за свой труд получает не стоимость (цену), созданную его трудом, а лишь часть ее, определяемую как стоимость (цену) рабочей силы. Оставшаяся часть вновь созданной рабочими стоимости (цены) присваивается предпринимателем, что является выражением эксплуатации наемного труда. Эта теория, отрицая участие в создании стоимости (цены) товаров таких факторов производства, как капитал, земля, предпринимательство, привела под руководством коммунистических партий огромные массы людей в тупик, именуемый строительством коммунистического общества — общества, «свободного от эксплуатации наемного труда».

Прежде чем представлять иную точку зрения, давайте разберемся в смысловых вариантах понятия «рабочая сила». Этот термин в русском языке получил большое смысловое разнообразие. Вот некоторые из его трактовок.

■ Рабочая сила — это «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости». Такое определение дано К. Марксом¹.

Но под рабочей силой и до Маркса, и в его время, и после него понимали также разные *категории людей*. Можно назвать несколько таких определений:

■ «Под понятием *рабочая сила* имеются в виду те работники, кому свыше 16 лет и кто или уже имеет работу, или активно занят

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 178.

ее поиском, или кто ждет, что после увольнения с работы к его услугам вновь обратятся» — так трактуют это понятие современные американские исследователи экономики труда»¹;

■ Федеральная служба государственной статистики в Методологических положениях по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (рабочей силы) понятие «рабочая сила» употребляет как синоним понятия «экономически активное население», под которым подразумевается часть населения, обеспечивающая предложение труда для производства товаров и услуг и состоящая из занятых и безработных²;

■ в публикациях Международного бюро труда (МБТ) под рабочей силой понимают просто трудящихся³;

■ профессор А.Л. Жуков под рабочей силой понимает только занятых наемных работников, а также людей, ищущих наемную работу⁴.

Этот перечень можно продолжить. Все приведенные определения, кроме первого, объединяет то, что они под рабочей силой понимают не способность к труду, а *категории населения*, т.е. человеческие ресурсы для труда. Но в каждом из названных определений указываются *разные* категории населения. В первом примере — это занятые и безработные в определенном возрасте, во втором — это все занятые и все безработные, в третьем — это только все работники, в четвертом — это только наемные работники и люди, ищущие наемную работу.

И на практике: в одном случае, когда говорят: «Численность рабочей силы на предприятии такая-то», имеют в виду, вероятно, фактическую численность персонала; в другом случае, когда, например, говорят: «Численность рабочей силы в регионе такая-то», имеют в виду, скорее всего, численность занятых и безработных, проживающих в данном регионе. Когда говорят и пишут: «Воспроизводство рабочей силы» понимают, очевидно, воспроизводство способности людей к труду, но можно эту фразу трактовать и как воспроизводство людей, работников. Встречаются такие фразы, как «иностранный

¹ Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / пер. с англ. М.: Изд-во МГУ, 1996. С. 34.

² Постановление Росстата от 13 ноября 2006 г. № 65 «Об утверждении Методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (рабочей силы)», раздел 6, п. 56 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pravoteka.ru/pst/211/105492.html>

³ Заработная плата: учебник рабочего образования. Венгрия: МБТ, 1997. С. 219.

⁴ Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: учебник. М.: МИК, 1999. С. 24.

ная рабочая сила», «квалификация рабочей силы», «эмиграция рабочей силы», «рабочая сила с высшим образованием», «распределение рабочей силы», «структура рабочей силы», «рабочая сила согласна работать на определенных условиях» и т.д., в которых под рабочей силой подразумеваются *люди, работники, персонал*. Как видно из приведенных примеров, словосочетание «рабочая сила» имеет много смысловых вариантов.

В других языках также не все просто. Например, в английском языке слово «труд» обозначается словом *labour*, но последнее имеет еще около двух десятков значений: I — существительные: работа, рабочий класс, работники, рабочие, рабочая сила (здесь — как синоним слова «работники», так как есть еще дословное обозначение рабочей силы: *labour power* и *labour force*); лейбористская партия; чрезмерное усилие; родовые муки, роды; продукт или результат труда; II — прилагательное — лейбористский; III — глаголы: трудиться, работать; прилагать усилия; двигаться; обрабатывать (землю) и др.¹

Какой простор для авторов и их переводчиков, которые для разнообразия изложения могут использовать любой из смыслов этого слова в пределах контекста. Не здесь ли скрыта возможность подмены понятий?

Вроде бы очевидно, что если одними и теми же словами обозначаются разные понятия, то это обязывает авторов каждый раз подчеркивать, что же они имеют в виду. Практически же такие пояснения даются далеко не всегда, что приводит к серьезной путанице в использовании понятий. Зачастую один и тот же автор употребляет понятие «рабочая сила» то в одном, то в другом смысле и при этом не дает никаких пояснений.

Возникает вопрос, а можно ли рабочую силу трактовать как способность к труду? Очевидно, можно. В этом случае будет рассматриваться трудовая потенция человека, его возможности. При такой трактовке сила выступает как *явление физическое* (в механике, например, под силой понимают величину, являющуюся мерой механического действия одного материального тела на другое, в результате которого происходят изменения в состоянии тела, например его ускорение или деформация; сила характеризуется определенным численным значением, направлением действия в пространстве и точкой приложения).

Отталкиваясь от такого понимания силы, рабочей силой, или силой работника, можно назвать его способность к выполнению

¹ Новый большой англо-русский словарь: В 3 т. Т. 2 / под общ. рук. Ю.Д. Апресяна. М.: Русский язык, 1993. С. 313—314.

определенных трудовых обязанностей, которая после реализации *количественно будет соответствовать* своим возможностям. Если работать в полную силу, то результат будет равен ее потенции, а при работе, например, вполовину результат будет равен половине возможного и т.д.

К. Маркс же, повторим, не только обозначил рабочую силу как способность человека к труду (а не как человеческого ресурса для труда), но в отличие от физического смысла этого понятия сформулировал положение о том, что стоимость рабочей силы и стоимость ее приложения — труда — *не одно и то же*.

Под стоимостью рабочей силы в марксистской трактовке понималась стоимость средств, необходимых для воспроизводства работника и его семьи, величина же стоимости, создаваемой трудом, больше стоимости рабочей силы, и эту разность К. Маркс назвал прибавочной стоимостью с далеко идущими выводами. Ошибочность этого положения выявляется при рассмотрении вопроса о том, что же продается на рынке труда.

К. Маркс утверждал, что на рынке труда продается не труд, а лишь способность к нему — рабочая сила, которую и эксплуатирует работодатель¹. Рассмотрим, так ли это на самом деле.

Действительно, встречаясь на рынке труда, работник и работодатель вроде бы не могут один продать, а другой купить труд, так как его как такового еще нет: труд — это функционирование работника, его целесообразная деятельность на производстве или в сфере услуг. Это главный аргумент тех авторов, которые утверждают, что на рынке труда продается лишь способность к труду. Однако дело в том, что полной аналогии механизма функционирования рынка труда с механизмом функционирования вещных рынков быть не может: действие рынка труда имеет свои особенности, определяемые специфичностью объекта купли-продажи на нем.

¹ К. Маркс называет рынок, на котором, по его словам, покупается и продается рабочая сила, рынком труда (См.: *Маркс К., Энгельс Ф. Соч.* 2-е изд. Т. 23. С. 180, 652, 728, 779, 782—784); составители предметного указателя к т. 1 «Капитала» используют термины «рынок труда» и «рынок рабочей силы» (см. там же. С. 896). С нашей точки зрения, необходима последовательность: если рынок труда, то продается труд, если рынок рабочей силы, то продается рабочая сила. Такой последовательности у К. Маркса по рассматриваемому вопросу не наблюдается. Более того, утверждая, что на рынке продается рабочая сила, а не труд, К. Маркс часто употребляет выражения: «спрос на труд» (см. там же. С. 651—652), «предложение труда» (см. там же. С. 652, 779), «труд есть товар» (см. там же. С. 779), «рабочий класс, т.е. совокупная рабочая сила» (см. там же. С. 653), «предложение рабочих» (см. там же. С. 652). Как видим, наблюдается недостаточная строгость в использовании определенной терминологии (кто в этом виноват, автор или переводчик, — не беремся судить).

Если на рынке вещных товаров акт купли-продажи происходит одномоментно, он начинается и заканчивается в сфере обращения, в результате чего объект купли-продажи меняет своего собственника, то на рынке труда все обстоит сложнее. Договор о купле-продаже происходит между субъектами рынка труда в сфере обращения, где встречаются работодатель (или его представитель) и работник, предлагающий свои услуги труда. Но вот *реализация* условий договора может быть осуществлена *лишь после того, как труд состоится*.

Работник и наниматель на рынке труда договариваются о *предстоящем труде*, о труде, который должен состояться в сферах производства или услуг, о плате за этот труд и о других условиях труда, с ним связанных. Вряд ли нанимателя может интересовать лишь способность к труду без ее реализации. Его интересует труд работников как один из факторов производства, поэтому он покупает именно труд, и после того, как он состоится, производит его оплату. Логика предпринимателя по отношению к наемному работнику состоит в том, что работник получит соответствующую заработную плату не за его потенцию — способность к труду, а только за осуществленный конкретный труд — выполнение определенной работы.

При уяснении того, что же продает наемный работник на рынке труда, обратим внимание на одно высказывание Энгельса, сделанное им в предисловии к работе Маркса «Наемный труд и капитал», в которой *мелькнула и тут же была забытая здравая мысль*. Вот это высказывание: «То, в чем экономисты видели издержки производства „труда“, представляет из себя издержки производства не труда, а самого живого рабочего. И то, что этот рабочий продает капиталисту, представляет из себя не труд рабочего. „Когда его труд действительно начинается“, — говорит Маркс, — „он перестает принадлежать рабочему и, следовательно, не может быть им продан“. Самое большее, что он может продать, — *это свой будущий труд, т.е. он может взять на себя обязательство выполнить определенную работу в определенное время* (выделено авт. — А.Р.). Но тем самым он продает не труд (который еще должен быть выполнен), а предоставляет в распоряжение капиталиста за определенную плату на определенное время (при почасной заработной плате) или для определенной работы (при сдельной заработной плате) свою рабочую силу: он отдает внаем, или продает, свою *рабочую силу*»¹.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Избр. произв.: В 2 т. Т. 1. С. 49.

Приведенная цитата очень примечательна. В выделенной мною фразе из этой цитаты Энгельс попал в точку. Так оно и происходит на самом деле. Рабочий продает предпринимателю свой *будущий*, т.е. предстоящий труд, в виде его планируемых или предполагаемых результатов, иначе говоря, он берет на себя обязательство выполнить определенную работу в определенное время. Именно это и является предметом торга на рынке труда. Но, будучи под сильным влиянием Маркса, Энгельс оставил этот тезис без развития. Далее же вопреки всякой логике он пишет, что тем самым рабочий продает не труд (который еще должен быть выполнен), а отдает внаем, или продает, свою способность к труду — рабочую силу. Такими вот противоречиями отличаются работы Маркса и Энгельса.

5.2. УСЛОВИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Рыночные отношения подчиняются экономическим законам, в частности законам спроса и предложения, которые определяют условия нормального функционирования рынка. Следуя им, можно сформулировать некоторые положения, соблюдение которых обязательно для осуществления легитимных рыночных сделок. При решении вопроса о том, что же продается на рынке труда, такими будут следующие положения:

а) на *любом* рынке осуществляется процесс *купли-продажи* того, чего покупатель не имеет, но хочет приобрести, а продавец имеет и намерен продать;

б) процесс купли-продажи какого-либо объекта означает *смену его собственника*: продавец теряет право собственности на объект, получая за это деньги, а покупатель за деньги приобретает право собственности на объект;

в) собственник отличается от нанимателя или арендатора тем, что он помимо правомочий владения и пользования, которыми обладают они, имеет еще право *распоряжения* объектом владения;

г) сделка купли-продажи на *конкурентном* рынке (еще раз подчеркнем — на *конкурентном*) есть *эквивалентный обмен*, определяемый законами спроса и предложения.

Указанные положения схематично представлены на рис. 5.1.

Итак, чтобы распоряжаться объектом притязаний, нужно стать его собственником.

Возникает вопрос, отвечает ли этим условиям нормального функционирования рынка категория «рабочая сила», если под ней понимать совокупность физических и духовных способностей чело-

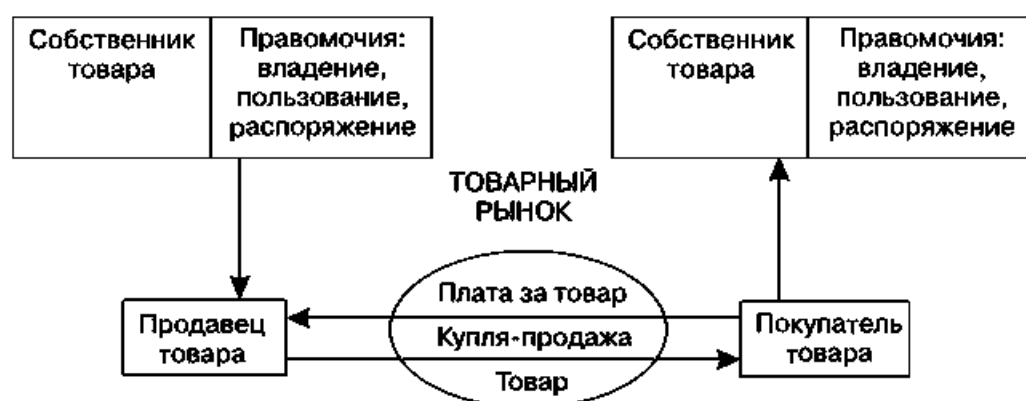


Рис. 5.1. Схема эквивалентного обмена на товарном рынке

века, как это считал К. Маркс. Ответ будет отрицательным, и это подтверждается следующими обстоятельствами:

а) рабочая сила как способность к труду неотделима от человека — работника, и поэтому ее нельзя продать, не продав самого работника. Но это последнее условие было бы возможно только в том случае, если работник — раб. В свободном же обществе работорговля недопустима, а следовательно, способность к труду продать нельзя, рабочая сила не продается;

б) раз рабочая сила неотделима от человека — ее носителя, она не может стать собственностью другого человека — покупателя¹;

в) если работодатель не становится собственником рабочей силы, то он ею и не распоряжается, это право принадлежит только собственнику рабочей силы — самому работнику. Утверждение К. Маркса о том, что собственник рабочей силы продает ее лишь *на определенное время*², является нелепостью, так как купля и продажа — строгие понятия, означающие смену собственника. Это одна из тех натяжек, которые допускает К. Маркс в своих построениях теории эксплуатации. По Марксу, работодатель выступает лишь *нанимателем* рабочей силы на определенный срок. Но процесс найма не является покупкой, а следовательно, вопреки тому, что утверждал

¹ Существует мнение, что понятие «собственник рабочей силы» отличается от понятия «носитель рабочей силы» тем, что рабочую силу нельзя отделить от ее носителя, но при этом она может стать собственностью другого человека. Подобное утверждение абсурдно. Носитель чего-либо является владельцем этого, а владение есть лишь одно из правомочий, определяющих понятие собственника. Если что-то продается, то все правомочия на предмет покупки переходят к новому собственнику.

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 178.

К. Маркс¹, акт купли-продажи при найме отсутствует, отсутствуют также продавцы и покупатели рабочей силы;

г) при найме рабочей силы как способности к труду происходит *неэквивалентный* обмен, так как капиталист якобы покупает и платит за рабочую силу, на самом же деле его интересует труд. Стоимость рабочей силы, по Марксу, меньше того, что стоит труд. Но раз нет эквивалентного обмена, то это не цивилизованные рыночные отношения, а отношения обмана, надувательства, грабежа, наживы, т.е. эксплуатации¹. Именно это положение составляет один из «краеугольных камней» марксизма, обосновывающих необходимость смены «эксплуататорского» строя и экспроприации экспроприаторов».

Рассмотрим, как же *на самом деле* действует рыночный механизм, если согласиться с положением о том, что на рынке труда продаются и покупаются не способности человека, а *труд, или услуги труда*. Это можно представить следующим образом:

а) на рынке труда осуществляется процесс купли-продажи *труда*, труда *предстоящего*, о чем и договариваются покупатель и продавец труда;

б) покупка труда работодателем означает, что он становится *собственником результатов труда*, так как ценность труда заключается только в его результатах. Работник за труд получает его цену — заработную плату, величина которой зависит: от конъюнктуры на рынке труда, определяемой соотношением спроса на труд и предложения труда; преобладающей на нем модели формирования ставок заработной платы; ряда других факторов, отражающих особенности тех или иных национальных и региональных рынков труда;

в) став *собственником результатов труда*, работодатель ими не только владеет и пользуется, но и *распоряжается*;

г) при продаже труда на конкурентном рынке происходит *эквивалентный* обмен, так как заработная плата есть плата за использование труда, т.е. за труд, или услуги труда. *Никакой эксплуатации труда при наличии конкурентного рынка труда не происходит*. Добавленная цена товара или услуги образуется разными факторами производства: часть ее, созданная трудом, выплачивается работнику в виде оплаты труда — заработной платы, другие части составляют плату за пользование капиталом, землей и за предпринимательство.

В условиях монополии на рынке труда (монополии покупателя труда) эксплуатация имеет место в силу исключительности

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 178—187.

² Там же. С. 632.

положения работодателя, который имеет возможность навязать ставки заработной платы и уровень занятости ниже равновесных величин (это будет показано при рассмотрении моделей рынков труда)¹.

Таким образом, при признании того, что на рынке труда продается и покупается труд работников, удовлетворяются все условия нормального функционирования рыночных отношений.

В связи с рассмотренными положениями обратим внимание на широко употребляемое и по настоящее время понятие «стоимость рабочей силы». Оно с любой точки зрения представляется *неправомерным*. О том, что рабочую силу как способность к труду нельзя продавать, не продавая самого работника, только что было сказано. Нельзя также говорить о стоимости рабочей силы, если под ней подразумевается экономически активное население или другие его слои. Утверждение о том, что можно продавать население, абсурдно. Значит, и во втором случае понятие «стоимость рабочей силы» не имеет экономического смысла. На рынке труда продается и покупается ТРУД, он и имеет определенную цену.

Другое дело, что кроме заработной платы — цены труда предприниматель несет и другие издержки, связанные с наймом и использованием персонала, например такие, как социальные выплаты, расходы на подготовку персонала и др. Эту категорию затрат в некоторых публикациях Международной организации труда называют стоимостью рабочей силы (в смысле, очевидно, стоимости затрат на оплату персонала). Однако ее следовало бы называть так, как она представляется по существу — *издержками, связанными с наймом персонала*. Использование же термина «рабочая сила» и в этом контексте приводит только к двусмысленностям и не служит делу раскрытия реальной экономической категории «цена труда».

По сути дела, положение К. Маркса о рабочей силе как способности к труду было не более чем гипотезой. Но на ней-то и основывалась его теория о труде, а по существу — вся разработанная им экономическая теория. Гипотеза не подтвердилась, что дает право еще раз утверждать: трудовая теория стоимости К. Маркса была ошибочной, а поэтому и не оправдалась на практике.

Таковы основные положения экономической теории труда, от трактовки которых зависят весьма существенные выводы и соответствующая политика в области труда.

¹ Здесь необходимо подчеркнуть, что в теории эксплуатации у К. Маркса нет различия между конкурентным и монополистическим рынками труда. По К. Марксу, и на первом, и на втором типах рынков труда присваивается «прибавочный труд», а это якобы и есть факт эксплуатации, что нельзя признать правильным.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Дайте характеристику смыслового разнообразия термина «рабочая сила».
2. Что является объектом продажи на рынке труда? Обоснуйте свою позицию.
3. Почему нельзя продать свои способности к труду?
4. О чем договариваются работник и работодатель на рынке труда?
5. Каковы условия нормального функционирования любого рынка, в том числе рынка труда?
6. Что входит в издержки, связанные с наймом персонала?
7. Обоснуйте свое мнение по поводу выражения «стоимость рабочей силы».

РАЗДЕЛ II

РЕСУРСЫ ДЛЯ ТРУДА, РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

ГЛАВА 6

ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

6.1. НАСЕЛЕНИЕ

Состояние и развитие общества в значительной степени определяется численностью, составом и структурой населения, его трудовыми и в том числе творческими возможностями. По определению американского экономиста, нобелевского лауреата Пауля А. Самуэльсона, население — основной фактор любого хозяйства.

Под **населением** понимается совокупность людей, живущих на определенной территории — в районе, городе, регионе, стране. В общественно-политической литературе при социально-экономической характеристике населения его принято называть *народонаселением*. Особенности этой совокупности является то, что она непрерывно возобновляется в процессе воспроизводства жизни и находится в состоянии саморазвития, образуя главный материальный компонент человеческого общества, субъект социальных связей. Исследование закономерностей воспроизводства народонаселения занимается экономическая наука *демография*. Изучение численности, состава и динамики народонаселения позволяет судить о возможностях социально-экономического развития страны, его тенденциях. Оно диктует необходимые меры, которые должно предпринять государство для нейтрализации негативных процессов в структуре народонаселения или укрепления положительных тенденций в его развитии.

Экономика труда рассматривает население как источник ресурсов для труда, как носителя определенных экономических отношений. В ее рамках исследуются проблемы рынка труда, рационального использования людских ресурсов (человеческого капитала),

занятости населения, безработицы, подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Появление научной теории народонаселения связано с именем английского экономиста Томаса Роберта Мальтуса, который изложил ее в своем труде «Опыт о законе народонаселения» (1798). На основе исследования изменений численности населения Т. Мальтус пришел к выводу о том, что если бы ресурсы продовольствия в мире были неограниченны, то рост населения имел бы универсальную тенденцию к возрастанию в геометрической прогрессии (1, 2, 4, 8, 16, 32 и т.д.). Но так как общая сумма средств существования увеличивается лишь в прогрессии арифметической (1, 2, 3, 4, 5, 6 и т.д.), то прирост населения обгоняет прирост средств существования. По Мальтусу, способность населения к размножению определяется исключительно силой полового инстинкта. Если эта сила не встречает препятствий, то при годовом приросте в 2,8% численность населения в течение 25 лет удваивается. Недостаток же средств существования, порождая голод, эпидемии, войны, низводит численность населения до уровня, обеспечиваемого продовольственными ресурсами.

Мальтус указал на три препятствия, которые ограничивают бесконтрольный рост численности населения: бедность, пороки и нравственное обуздание. *Бедность* как следствие невозможности увеличения производства жизненных благ пропорционально росту численности населения приводит к возрастанию числа заболеваний, смертности и сокращению численности населения. *Пороки* — распущенность, развращение нравов — уменьшают деторождение. *Нравственное обуздание* — сознательное воздержание от вступления в брак людей, не имеющих средств для содержания семьи, также сокращает прирост численности людей.

Мальтус впервые сформулировал положение о взаимосвязи процессов воспроизводства населения и производства продуктов питания и сделал попытку установления количественных пропорций между ними. Однако этот закон не только не стал универсальным и надысторическим, но оказался и неправильным для какого-либо конкретного исторического периода. Если прогноз относительно темпов роста численности населения Земли был очень скромным, так как реальные темпы роста превзошли геометрическую прогрессию, то прогноз относительно темпов роста средств существования в арифметической прогрессии не оправдался полностью.

У Мальтуса было много сторонников, последователей его теории, и не меньше критиков, считающих необходимым полностью

пересмотреть его учение в силу того, что в последующие десятилетия в численности населения обнаружились тенденции, прямо противоположные тем, о которых писал Мальтус. Наблюдались: снижение рождаемости при улучшении жизненных условий; рост численности населения при снижении рождаемости за счет еще большего снижения смертности; падение численности населения при отсутствии снижения брачности; увеличение темпов роста средств существования по сравнению с темпом роста численности населения и т.д.

Немецкий социал-демократ Карл Каутский, исследуя проблемы народонаселения, стремился доказать, что каждая историческая эпоха и каждый общественный класс в пределах конкретной эпохи имеют свои законы народонаселения, определяемые социальными условиями. Дальше Каутского в критике Мальтуса пошел немецкий экономист Фриц Оппенгеймер. Он утверждал, что рост численности населения создает условия для увеличения производительности труда и производства необходимых средств существования людей, а многочисленность населения способствует повышению уровня благосостояния народа.

Существенный вклад в исследование проблем народонаселения внесли зарубежные исследователи: итальянский экономист А. Печчеи, финский ученый П. Кууси, американский ученый Дж. Саймон и др.; отечественные ученые С.Г. Струмилин, А.Я. Боярский, Б.Ц. Урланис, Д.И. Валентей и др. Они показали, что развитие населения проявляется в непрерывных количественных и качественных изменениях, что народонаселение — это совокупность, богатая отношениями, которые обуславливают существование системы законов народонаселения, законов разной степени общности, находящихся во взаимосвязи друг с другом. На каждом этапе развития человека действуют как общие, так и специфические законы народонаселения.

Численность населения, направление и темпы ее изменений сами по себе мало о чем свидетельствуют вне связи с историческим и социально-экономическим развитием страны. Нельзя, например, утверждать, что высокий темп роста численности населения во всех случаях благо, а его падение — зло. Необходим анализ уровня общественного развития, социально-экономических условий жизни народа и других явлений и процессов. Неконтролируемый рост числа людей в условиях ограниченности природных ресурсов и вызванное этим действие экономического закона убывающей доходности чреваты падением уровня жизни населения. Сокращение численности населения — депопуляция в силу неблагоприятных политических и со-

циально-экономических условий — ведет к ухудшению возможностей для экономического роста. Научно-технический прогресс способствует увеличению производства материальных благ, возрастанию производительности труда и ограничивает действие закона убывающей доходности. Достижения в области медицины и здравоохранения объективно обеспечивают снижение смертности, рост продолжительности жизни людей. Изучение народонаселения и происходящих в нем изменений должно быть конкретно-историческим.

Темпы роста населения мира, начиная с XVIII в., постоянно увеличивались, достигнув своего пика 2,1% в год в 1960-х гг. Затем темпы роста пошли на убыль, и к середине 1980-х гг. они составили в среднем 1,7% в год, в 2000 г. — 1,4% при абсолютном приросте 80—87 млн человек в год. Прирост населения в мире в начале XXI в. составил около 1,5% в год. По данным, приведенным академиком С.П. Капицей, в мире каждую секунду рождается 21 и умирают 18 человек, практически весь прирост приходится на развивающиеся страны¹. В настоящее время на Земле проживает более 6 млрд человек.

Величина прироста в разных регионах и странах имеет существенные отличия: резко снизился темп роста населения в Китае — с 2,4 до 1,2% в год. Наблюдается спад роста населения в развитых странах, тогда как во многих развивающихся странах Африки, Азии, Южной Америки темпы роста населения велики. В странах с низким темпом роста населения наблюдается его старение, т.е. увеличение удельного веса людей старших возрастов. Стабилизация численности населения, по оценке ООН, ожидается к 2035 г., когда численность мирового населения достигнет 10,2 млрд человек.

Современная Россия переживает период становления и развития рыночных отношений. Отказ от административно-волевой системы хозяйствования, быстро осуществленные, но недостаточно продуманные разгосударствление и приватизация собственности привели к чрезмерной дифференциации доходов между так называемыми олигархами, банкирами, топ-менеджерами, некоторыми слоями чиновников и основной частью населения, уровень жизни которого ухудшился. Все это отразилось на характере изменений численности и состава населения.

Количественная характеристика населения России, его численность и динамика, начиная с 1897 г. по настоящее время, показаны в табл. 6.1.

¹ Капица С. Модель роста населения Земли и экономическое развитие человечества // Вопросы экономики. 2000. № 12. С. 85.

Таблица 6.1

Численность населения России в современных границах

Год	Все население, млн человек*	В том числе, %	
		городское	сельское
1897	67,5	16	84
1914	89,9	15	85
1917	91,0	17	83
1939	108,4	33	87
1959	117,2	52	48
1991	148,3	74	26
2001	146,3	73	27
2006	142,8	73	27
2007	142,2	73	27
2008	142,0	73	27

* Данные приведены: 1897 г. — по первой всеобщей переписи населения на 9 февраля; 1939 г. — по переписи на 17 января; 1959 г. — на 15 января; за остальные годы — оценка на 1 января соответствующего года; 1897, 1914, 1917, 1939 гг. — наличное население; за последующие годы — постоянное население.

Источник: Российский статистический ежегодник. 2007 : стат. сб. / под ред. В.Л. Соколина. Росстат. М., 2007 (далее — РСЕ. 2007). С. 87.

За рассматриваемый период численность населения России в современных границах возросла в 2,1 раза. Однако начиная с 1991 г. т.е. в годы реформирования экономики и перехода ее на рыночные отношения, наметилась тенденция сокращения численности. За последние 17 лет население России уменьшилось на 3,7 млн человек, или на 4,2%. В эти же годы стабилизировалось соотношение численности между городским и сельским населением, первое из которых составляет 73%, второе — 27%.

Демографическое положение в стране характеризуется также определенной динамикой возрастных групп населения (табл. 6.2). Существенно уменьшилась доля населения моложе трудоспособного возраста за период 1990—2007 гг.: с 24,4 до 16,0%, но увеличились доли населения трудоспособного и старше трудоспособного возрастов: первая с 56,9 до 63,3%, вторая — с 18,7 до 20,7%. Особенно большое уменьшение доли населения моложе трудоспособного возраста отмечается у городского населения — с 23,7 до 15,0%, т.е. снижение на 8,7 пункта; у сельского населения снижение с 26,5 до 18,6%, т.е. на 7,9 пункта. Подобное положение чревато тем, что через одно

поколение в стране наступит период сокращения доли людей в трудоспособном возрасте, т.е. возможен дефицит трудовых ресурсов.

Таблица 6.2

**Распределение населения России
по возрастным группам в период 1990–2007 гг.
(на 1 января соответствующего года)**

Показатель	1990		2001		2007	
	млн человек	%	млн человек	%	млн человек	%
Все население	147,7	100,0	146,3	100,0	142,2	100,0
Из общей численности – население в возрасте:						
моложе трудоспособного	36,1	24,4	28,4	19,4	22,7	16,0
трудоспособном	83,9	56,9	88,0	60,2	90,2	63,3
старше трудоспособного	27,6	18,7	29,9	20,4	29,4	20,7
Городское население:	108,8	100,0	107,1	100,0	103,8	100,0
моложе трудоспособного	25,8	23,7	19,6	18,3	15,6	15,0
трудоспособном	64,0	58,9	66,5	62,1	67,1	64,7
старше трудоспособного	18,9	17,4	21,0	19,6	21,1	20,3
Сельское население:	38,9	100,0	39,2	100,0	38,4	100,0
моложе трудоспособного	10,3	26,5	8,8	22,4	7,2	18,6
трудоспособном	19,9	51,1	21,5	54,9	23,1	60,1
старше трудоспособного	8,7	22,4	8,9	22,7	8,2	21,3

Источник: РСЕ. 2007. С. 93.

Пропорционально общему сокращению численности населения сокращается численность мужчин и женщин, при этом число мужчин меньше числа женщин: на 1000 мужчин приходится 1130–1140 женщин. Преобладание женской части населения над мужской складывается за счет населения старших возрастов. В возрасте до 34 лет преобладает, хоть и незначительно, мужское население. После 35 лет начинает возрастать доля женского населения, особенно заметно она растет для женщин в старших возрастных группах, а после 70 лет число женщин превышает число мужчин более чем в 2,5 раза. Диспропорция в численности полов обусловлена высокой смертностью мужчин в рабочем возрасте, а также большими потерями мужского населения во время Великой Отечественной и в последующих войнах. Все это нашло отражение и в показателе среднего возраста мужчин и женщин. Средний возраст женщин в 2000 г. составил 39,6, а мужчин – 34,7 лет. Средняя продолжительность жизни мужчин в России меньше, чем у женщин. Так, ожидаемая продолжительность

жизни при рождении в среднем в России в 2006 г. составила 66,8 года, в том числе у мужчин — 60,4 лет, у женщин — 73,2 года.

Население помимо количественных оценок имеет различные **качественные характеристики**. К ним относятся: уровень образования и культуры, профессионально-квалификационная структура, показатели здоровья населения, соотношение занятых преимущественно умственным и преимущественно физическим трудом, структура занятых в материальном производстве и в непроизводственной сфере, показатели миграции, национально-этническая структура и др.

Среди качественных характеристик населения важным является *уровень образования*, отражающий интеллектуальный потенциал общества. Наша страна отличалась в мире высоким уровнем образования населения. И в настоящее время, несмотря на сложные условия перехода к рыночным отношениям, этот уровень продолжает возрастать.

Уровень образования населения за последние 50 лет все время повышался, за исключением периода 1974—1983 гг. (население в возрасте 35—44 года), когда рост уровня образования несколько снизился.

Численность учащихся в государственных общеобразовательных школах на начало 2007/2008 учебного года составила 13,7 млн, а в негосударственных — 71 тыс. человек (на начало 1993/1994 учебного года их было соответственно 21 млн и 32 тыс. человек); численность студентов в государственных средних специальных учебных заведениях составила 2408 тыс. человек (на начало 1993/1994 учебного года их было 1994 тыс. человек); численность студентов государственных высших учебных заведений была 6208 тыс. человек, а в негосударственных — 1253 тыс. человек (на начало 1993/1994 учебного года их было соответственно 2638 тыс. и 70 тыс. человек).

Проблема заключается в рациональном использовании этого важнейшего потенциала общества. Здесь, однако, возникает много трудностей, одним из неблагоприятных последствий которых является так называемая утечка мозгов — выезд квалифицированных специалистов и ученых за рубеж.

О *культурном уровне* населения можно косвенно судить по числу книг и журналов в массовых библиотеках, приходящихся на 1000 человек населения (в 1992 г. их число составило 7161 экз., в 2006 г. — 6733 экз.¹); по размерам тиражей книг, брошюр, журна-

¹ Россия в цифрах. 2008 : крат. стат. сб. / Росстат. М., 2008. С. 136, 139, 142, 148, 150, 152.

лов и газет; по числу посещений театров, музеев, клубных учреждений. Эти показатели за последние 15 лет несколько ухудшились, что тем не менее свидетельствует не о падении культурного уровня населения, а об изменении условий для реализации его культурных потребностей (рост цен, ухудшение криминальной обстановки, коммерциализация сферы культуры и др.).

Показатели здоровья населения за последние 15 лет также ухудшились. Число болезней на 1000 населения возросло с 614,6 в 1992 г. до 763,9 в 2006 г., причем это характерно для всех видов заболеваний, а также травматизма на производстве и отравлений. Увеличилось число лиц, впервые признанных инвалидами, с 74,9 человек на 10 000 населения в 1992 г. до 78,1 человек на 10 000 населения в 2007 г.¹

Оценка качественных характеристик населения — дело весьма сложное, так как не существует интегрального, обобщающего показателя для этих целей, а частные показатели по отдельным характеристикам качества населения изменяются во времени зачастую в прямо противоположных направлениях и с различной интенсивностью.

Рассматривая показатели качества населения России, отметим, что, несмотря на все трудности и противоречия, благоприятные показатели уровня образования населения порождают оптимизм при оценке перспектив развития нашего общества.

6.2. РЕСУРСЫ ДЛЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работающие люди, а также те граждане, которые хотят работать, ищут работу, но по разным обстоятельствам пока ее не имеют, представляют собой *человеческие ресурсы для труда*. Их изучение 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 людскими 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 лица, длительное время не работающие без уважительных причин (кроме инвалидов I и ча-

¹ Россия в цифрах. 2008 : крат. стат. сб. / Росстат. С. 150.

стично II группы), считались ведущими паразитический образ жизни, преследовались по закону и наказывались лишением свободы, строгий статистический учет трудоспособного населения — трудовых ресурсов (наряду с ресурсами природными и финансовыми) был основой централизованного планирования административно-командной экономики.

Понятие «трудовые ресурсы» используется и в настоящее время. Но требования рыночной экономики привели к необходимости перехода нашей статистики к принятому в международной практике иному учету ресурсов для труда, рекомендованному Международной организацией труда (об этом далее).

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

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных законодательных актов. Они (границы и состав) менялись в разные периоды развития нашей страны.

Так, в период первой пятилетки (1929—1933 гг.) нижняя граница трудоспособного возраста была установлена в 14 лет. К концу второй пятилетки (к 1937 г.) нижняя граница была повышена до 15 лет. В годы Великой Отечественной войны эта граница вновь опустилась до 14 лет. В послевоенные годы и до 1995 г. включительно — 16 лет. Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 131-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» нижняя граница трудоспособного возраста изменена с 16 до 15 лет.

С введением с 1 февраля 2002 г. в действие ТК РФ трудоспособный возраст определяется возрастом лица, с которым допускается заключение трудового договора. Таким возрастом для учащихся может быть: 14 лет, когда работа по трудовому договору разрешается в свободное от учебы время с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) для выполнения легкого труда; 15 лет — если окончено основное общее образование или прекращено обучение в школе; 16 лет — для всех (ст. 63 ТК РФ).

Для уяснения понятия «трудовые ресурсы» необходимо знать, что в зависимости от возраста все население может быть разделено на три неравные части:

1) лица моложе трудоспособного возраста — от рождения до 15 лет включительно;

2) лица в трудоспособном (рабочем) возрасте — в России женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет включительно;

3) лица старше трудоспособного, т.е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости, — в России женщины — с 55, мужчины — с 60 лет.

В зависимости от способности к труду различают лиц трудоспособных и нетрудоспособных. Таким образом, по отношению к трудовой деятельности можно выделить четыре группы населения:

1) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;

2) трудоспособное население в нетрудоспособном возрасте, например работающие пенсионеры по старости;

3) нетрудоспособное население в трудоспособном возрасте, например инвалиды I и II группы допенсионного возраста;

4) нетрудоспособное население в нетрудоспособном возрасте.

К трудовым ресурсам до 1993 г. относили:

■ население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов I и II группы и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях (женщины, родившие пять и более детей и воспитавшие их до восьми лет; матери инвалидов с детства, воспитавшие их также до восьми лет, — по достижении 50 лет и некоторые другие категории, а также лица, вышедшие на пенсию раньше в связи с тяжелыми и вредными условиями труда: женщины в возрасте 45–54 лет, мужчины — 50–59 лет);

■ работающих лиц пенсионного возраста;

■ работающих подростков в возрасте до 15 лет.

Численность населения России и его возрастная структура в разные годы показаны в табл. 6.2.

Переход на рекомендуемую международными конференциями статистиков труда и Международной организацией труда систему классификации, в соответствии с которой население делится на экономически активное и экономически неактивное¹, осуществлен в нашей статистике с середины 1993 г.

Экономически активное население, или (в трактовке Росстата) рабочая сила, в соответствии с методологией Международной организации труда представляет собой часть населения, обеспечивающую предложение своего труда для производства товаров и оказания

¹ Основные методические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости // Экономика и жизнь. 1993. № 22 [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.profcons.ru/doc2069.html>

разнообразных услуг. Количественно эта группа населения складывается из численности занятых и безработных, под которыми понимаются строго определенные группы людей. Понятия «занятые» и «безработные» рассматриваются в параграфах 8.1, 8.3.

Экономически неактивное население (по методике Росстата) — это та часть населения, которая не входит в состав ресурсов для труда. К ней относятся:

- учащиеся, студенты, служащие, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;

- лица, получающие пенсию по старости и на льготных условиях;

- лица, получающие пенсию по инвалидности;

- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;

- отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать;

- другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Сравнение категорий «трудовые ресурсы» и «экономически активное население» показывает, что они отличаются друг от друга отдельными элементами.

Конституцией РФ провозглашены свободный труд и запрет труда принудительного, это делает бессмысленным использование понятия «трудовые ресурсы» в том содержании, как об этом было сказано в начале параграфа. Не могут относиться к трудовым ресурсам, т.е. к потенциально возможным источникам удовлетворения потребностей в труде, категории лиц, которых иначе как принудительно к работе не привлечь. Необходимо, правда, отметить, что подобная аргументация не всем представляется убедительной. Авторы, придерживающиеся иной точки зрения, продолжают отстаивать существовавшее ранее представление о том, что трудовые ресурсы складываются из экономически активного населения; лиц, занятых учебой с отрывом от производства, и трудоспособных лиц в трудоспособном возрасте, не занятых трудовой деятельностью и не обучающихся.

Подобное представление не соответствует содержанию понятия «ресурсы». Ресурсами обозначаются средства, запасы, возможности, источники чего-либо, *предназначенные для использования*. Может ли предприятие считать, например, своими материальными ресурсами какие-либо материалы, находящиеся в собственности другого предприятия, если последнее не собирается ему их ни про-

давать, ни передавать? Можно ли считать своими финансовыми ресурсами деньги, которые находятся у других людей и нам не принадлежат и, более того, которые нам не собираются одалживать? Вопрос риторический. Так почему же тогда следует относить к трудовым ресурсам трудоспособных лиц, имеющих легальные средства существования, которые не работают и которых по закону заставить работать нельзя? Неправильно называть ресурсами то, что не может быть использовано, так как ресурс — это именно то, что предназначено для использования и может на законных основаниях быть использовано или в данном случае привлечено к труду.

Действительно, в экономике наряду с различными ресурсами присутствуют и человеческие ресурсы, т.е. ресурсы для трудовой деятельности, ресурсы труда, ресурсы работников. Масштаб этих ресурсов определяется, как это признано статистиками населения во всем мире, численностью экономически активного населения.

6.3. ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ И РЕСУРСОВ ДЛЯ ТРУДА

Под **воспроизводством населения** понимают исторически и социально-экономически обусловленный процесс непрерывного возобновления поколений людей. Органической составной частью воспроизводства населения является воспроизводство ресурсов для труда.

В процессах воспроизводства населения различают виды, типы и режимы, а в воспроизводстве ресурсов для труда, кроме того, выделяют еще фазы или стадии.

Виды воспроизводства населения определяются особенностями движения численности и состава населения в стране и ее регионах. Это движение может быть естественным, миграционным (механическим) и социальным.

Естественное движение населения есть следствие рождаемости и смертности людей. В зависимости от того, что из них преобладает, образуются естественный прирост или естественная убыль населения. На величину и направленность естественного движения населения влияют экономические, социальные и биологические факторы. Показатели естественного движения населения в России за период 1992—2006 гг. приведены в табл. 6.3.

В России, начиная со второй половины XX в., установилась тенденция сокращения *рождаемости*. Этому способствовала отмена запрета на искусственное прерывание беременности в 1950-х гг. Модель семьи с двумя детьми стала преобладающей в 1960—1970-х гг.,

а затем с конца 1980-х гг. начался резкий спад рождаемости. Если для простого воспроизводства коэффициент рождаемости (число детей, приходящихся на одну женщину репродуктивного возраста) должен составлять 2,15 (или на 100 женщин — 215 детей), то в 1991 г. суммарный коэффициент рождаемости составил всего 1,9; в 1993 г. он был уже равен 1,39; в 1996 г. — 1,28; в 1997—1998 гг. — 1,24; в 2000 г. на одну женщину репродуктивного возраста приходилось 1,17 ребенка (иначе, если кому-то покажется кощунственным деление детей на сотые части, — на 100 женщин приходилось 117 детей). Однако после 2000 г. эта тенденция изменилась в сторону повышения рождаемости.

Таблица 6.3

**Показатели естественного движения населения в 1992—2007 гг.
на 1000 населения**

Показатель	1992	1995	2000	2002	2004	2005	2006	2007
Число родившихся, человек	10,7	9,3	8,7	9,8	10,4	10,2	10,4	11,3
Число умерших, человек	12,2	15,0	15,4	16,3	16,0	16,1	15,2	14,7
Естественные прирост (+), убыль (-), человек	-1,5	-5,7	-6,7	-6,5	-5,6	-5,9	-4,8	-3,4
Число браков, ед.	7,1	7,3	6,2	7,1	6,8	7,5	7,8	8,9
Число разводов, ед.	4,3	4,5	4,3	6,0	4,4	4,2	4,5	4,8

Источник: Россия в цифрах. 2008 / Росстат. М., 2008. С. 87.

За рассматриваемые 15 лет число рождений на 1000 населения менялось от 10,7 в 1992 г. до 8,3 в 1999 г. (минимальный уровень рождаемости), но затем произошло увеличение до 10,4 в 2006 г. и до 11,3 — в 2007 г.

Падение рождаемости характерно не только для России, но также и для стран Европы. В бывших социалистических странах Восточной и Центральной Европы этот коэффициент составляет 1,3, а в странах Западной Европы — 1,6.

Отмечая низкую рождаемость в России, следует подчеркнуть, что ее величина имеет большие отличия в разных регионах страны. Наименьшая рождаемость характерна для Санкт-Петербурга, Ленинградской, Московской, Тульской, Смоленской, Ивановской областей. Наибольшая — для Республики Дагестан (19,5 рождений на 1000 населения) и Республики Ингушетия (18,8). Выше среднего уровня рождаемость в Республике Северная Осетия — Алания, в Кабардино-Балкарской и Карачаево-Черкесской республиках, в республи-

ках Алтай, Тыва, Саха (Якутия), в Ненецком, Эвенкийском, Усть-Ордынском Бурятском, Агинском Бурятском, Корякском автономных округах.

Отрицательным явлением становится возрастающее число рождений детей вне брака (в конце 1990-х гг. число детей, родившихся вне брака, составило около $\frac{1}{3}$ от числа всех родившихся). Около 650 тыс. детей-сирот насчитывалось в стране в 2000 г., причем 90% из них имели родителей.

Неблагоприятно положение с показателями *смертности* населения. Из данных, приведенных в табл. 6.3, видно, что в 1992—2007 гг. в России число умерших превышало число родившихся на 1000 населения, т.е. происходила естественная убыль населения. Численность населения России с 1991 г. по 2008 г. сократилась на 4,3 млн человек. Среди причин смертности на первом месте стоит смертность от болезней системы кровообращения. Затем следует смертность от болезней органов дыхания, от новообразований, инфекционных и паразитарных болезней, несчастных случаев, отравлений и травм, болезней органов пищеварения.

Очень высок уровень преждевременной смертности населения из-за несчастных случаев, отравлений, травм. При этом уровень смертности мужчин по этим причинам, а также от болезней системы кровообращения, органов дыхания, инфекционных и паразитарных болезней превышает уровень смертности женщин. В результате средняя продолжительность жизни мужчин в России почти на 13 лет меньше средней продолжительности жизни женщин. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении у всего населения России в 2006 г. составила 66,8 года, в том числе у мужчин — 60,4, а у женщин — 73,2 года. Сравнение ожидаемой продолжительности жизни при рождении мужчин и женщин в России с аналогичным показателем в развитых странах мира показывает, что она у мужчин на 13—16 лет, а у женщин — на 8—11 лет короче. Так, ожидаемая продолжительность при рождении в 2002 г. составляла в Японии 81,9 года, в Австралии — 80,4, в Швейцарии — 80,6, в Швеции — 80,4, во Франции — 79,7, в Германии — 78,7, США — 77,3 года. К настоящему времени она не уменьшилась.

На естественное движение населения влияют процессы *брачности* (образования супружеских пар путем регистрации или без нее; в последнем случае это должен быть устойчивый во времени союз супругов, ведущих совместное хозяйство и воспитывающих детей без юридического оформления) и *разводимости* (распада супружеских пар вследствие расторжения брака или прекращения суп-

ружеских отношений). Как следует из табл. 6.3, в современной России на 1000 населения наблюдается в основном увеличение числа браков и разводов с колебаниями числа браков в середине рассматриваемого периода.

Численность и состав населения меняются также в силу *миграционных процессов* (механического прибытия и выбытия населения). Подобное движение населения вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни.

Миграционные процессы происходят и внутри России — страны, обладающей огромной территорией. Здесь миграционное движение осуществляется между регионами и связано главным образом с освоением новых территорий, с перемещением населения из трудоизбыточных районов в трудодефицитные. Огромные потоки мигрантов возникли в России вследствие распада СССР. Из-за усилившейся межнациональной розни, военных действий, нестабильности и напряженности социально-экономической и политической обстановки, ухудшения уровня жизни в отдельных регионах и бывших союзных республиках в России появилось значительное число беженцев и вынужденных переселенцев.

Под *миграцией* в узком смысле понимают переселение, т.е. перемещение людей через границы административно-территориальных образований, завершающееся сменой постоянного места жительства; в широком смысле — это всякое (независимо от цели, регулярности и продолжительности) перемещение из одного населенного пункта в другой. Лица, совершающие такие перемещения, называются *мигрантами*.

В последние годы роль миграции в формировании численности и состава населения России значительно возросла. Важность миграции населения с точки зрения ресурсов для труда объясняется в первую очередь ее влиянием на состав этих ресурсов как в месте выбытия населения, так и в месте прибытия. Особую значимость изучение различных сторон и характеристик миграции населения приобрело в связи с ее активизацией после распада СССР. С нарастанием тенденции депопуляции населения России и ряда соседних стран процесс миграции стал для некоторых регионов определяющим в восполнении ресурсов для труда.

С точки зрения перемещения населения между административно-территориальными образованиями различают два типа миграции: межгосударственную, или внешнюю (по отношению к стра-

не, из которой выезжает население), и внутреннюю (миграцию внутри страны).

Результатом длительной межгосударственной миграции явилось заселение такого континента, как Америка, и создание там новых государств, в том числе США. Аналогичным образом происходило заселение Австралии. Межгосударственная миграция населения способствовала относительно быстрому формированию вновь созданного государства Израиль уже в середине XX в.

Выезд из одной страны в другую называется *эмиграцией*, а въезд из-за рубежа в страну — *иммиграцией*. Соответственно: людей, выезжающих из страны, называют *эмигрантами*, а въезжающих из-за рубежа в страну — *иммигрантами*.

Миграция населения по причинам, ее обусловившим, подразделяется на добровольную или вынужденную.

Добровольная миграция населения — это осознанное самими перемещающимися лицами решение, которое в свою очередь может быть обусловлено демографическими мотивами (вступление в брак, связанный с переездом, воссоединение с родителями или детьми и др.); экономическими соображениями (более привлекательные социально-бытовые условия, труд в избранной области, уровень его стимулирования и др.); причинами политического, этнического, медицинского и другого характера.

Вынужденная миграция населения обусловлена, как правило, независящими от мигрантов причинами. Среди этих причин можно назвать: государственное отселение или переселение (связанное со строительством, организацией заповедника, зоны отчуждения и т.д.); военные действия; экологические и иные катастрофы и чрезвычайные происшествия; политические и этнические конфликты.

В числе вынужденных мигрантов особое место занимают беженцы и вынужденные переселенцы. Значимость данных видов миграции обусловлена ее масштабами и связанными с этим социально-экономическими проблемами.

Беженец — лицо, прибывшее на территорию какого-либо государства и не имеющее его гражданства, так как было вынуждено покинуть место своего постоянного жительства на территории другого государства вследствие совершенного в отношении него насилия или преследования либо реальной опасности подвергнуться насилию или преследованию по признаку расовой или национальной принадлежности, вероисповедания, языка, политических убеждений, а также принадлежности к определенной социальной группе. Весь комплекс правового регулирования экономических, социальных и правовых

гарантий защиты и прав беженцев в России регламентирован Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4528-1 «О беженцах» (с изм. и доп.).

Вынужденный переселенец — это гражданин своей страны, покинувший место жительства вследствие совершенного в отношении его или членов его семьи насилия или преследования либо вследствие реальной опасности подвергнуться преследованию по признаку расовой или национальной принадлежности, вероисповедания, языка, политических убеждений, а также по признаку принадлежности к определенной социальной группе.

Федеральным законом от 20 декабря 1995 г. № 202-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации „О вынужденных переселенцах“» определен статус вынужденных переселенцев, установлены экономические, социальные и правовые гарантии защиты их прав и законных интересов на территории Российской Федерации.

Различают возвратную (временную) и безвозвратную (постоянную) миграцию населения. *Возвратная (временная) миграция* предполагает возвращение мигранта через какое-то время или периодически к прежнему месту постоянного жительства, *безвозвратная (постоянная)* — такое возвращение не предполагает.

С точки зрения соблюдения норм действующего в стране законодательства миграция населения может быть *законной* (без нарушения законодательных норм) и *незаконной* (с нарушением законодательства).

Миграция населения, обусловленная трудовой деятельностью, называется *трудовой миграцией*.

В зависимости от характера перемещения мигрантов миграцию населения подразделяют на периодическую (эпизодическую), сезонную и маятниковую.

Периодическая (эпизодическая) миграция — это перемещение мигрантов, вызванное какими-то периодически возникающими обстоятельствами, с возвращением их к постоянному месту жительства.

Сезонная миграция — перемещение мигрантов на период сезона в другую местность.

Маятниковая миграция носит, как правило, местный (в пределах одной области, города или приграничных городов соседних областей) характер и связана с ежедневным (или один раз в два-три дня) челночным передвижением части населения к месту учебы, службы или работы и обратно.

Приведенное структурирование миграции населения не является исчерпывающим и может быть расширено за счет использования иных критериев оценки и факторов, ее обуславливающих.

Изучение структуры миграции дает возможность рассмотреть ее формы, виды, подвиды, их соотношения и особенности. Однако для оценки масштабов миграции, ее анализа и прогнозирования необходимо использовать систему конкретных показателей. К основным из них, характеризующим миграцию населения, относятся:

масштабы выбытий — число человек, выбывших из рассматриваемого административно-территориального образования (страны, региона) в определенный период;

масштабы прибытий — число человек, прибывших в рассматриваемое административно-территориальное образование (страну, регион) за определенный период;

сальдо миграции, или *чистая миграция*, — разница между числом прибытий и числом выбытий, т.е. чистый результат миграции населения по рассматриваемому административно-территориальному образованию (стране, региону) в анализируемом периоде. Сальдо миграции может быть положительным, называемым еще *притоком*, и отрицательным — *оттоком*. Сальдо, или приток-отток населения в конкретной местности за определенный период, может выражаться как в относительных показателях (на 100 или 1000 жителей), так и в абсолютных величинах;

общая, или *валовая*, *миграция* — сумма числа прибытий и выбытий в административно-территориальном образовании (стране, регионе) за какой-то период;

удельный вес выбытий (прибытий) — процентное отношение числа выбывших (прибывших) в конкретный период в рассматриваемом административно-территориальном образовании (стране, регионе) к средней численности населения в данной территории за этот период времени.

Перемещение населения, или механическое его движение, оказывает заметное влияние на географию населения, экономику регионов. Это обусловлено изменением численности и плотности населения, показателей его воспроизводства, состава и возрастной структуры, т.е. переменной всей демографической обстановки, как в местах выбытия, так и в местах прибытия.

При изучении миграции населения часто используют термин «миграционный поток». Это совокупность территориальных перемещений населения, совершающихся в определенное время в рамках того или иного административно-территориального образования.

В современной России выделяют пять основных миграционных потоков: вынужденную миграцию, внешнюю, незаконную внешнюю трудовую и внутреннюю. Изучение миграции населения, включая ресурсы для трудовой деятельности, по выделенным миграционным потокам позволяет системно, всесторонне и во взаимосвязи рассмотреть это весьма значимое явление в экономике отдельного региона и страны в целом.

Дискриминация лиц некоренной национальности по признаку расы, языка, вероисповедания на территории государств, образовавшихся вследствие распада Советского Союза, порождает *вынужденную миграцию*. В России преобладающей является вынужденная иммиграция. Поток вынужденной иммиграции населения в Россию в последние годы составил около 1 млн человек в год. Сальдо вынужденной миграции в годы ее пика (1992–1994 гг.) составило 1465 тыс. человек.

Внешняя миграция населения Российской Федерации состоит из двух потоков — эмиграции и иммиграции. В потоке эмигрантов из Российской Федерации различают три основные группы:

- 1) уезжающие на постоянное место жительства;
- 2) выезжающие в поисках временной работы за границей и возвращающиеся по истечении срока договора;
- 3) выезжающие за рубеж по частным приглашениям, на учебу, в туристические поездки, на отдых, причем часть из них находит возможность остаться за границей.

В настоящее время эмиграция в России носит свободный характер и составляет в среднем от 60 тыс. до 100 тыс. человек в год (до 1980-х гг. ежегодно выезжало до 3 тыс. человек).

В современных условиях выезд населения Российской Федерации за границу становится острой проблемой, так как среди выезжающих значительную часть составляют высококвалифицированные специалисты разных профессий, ученые, творческая интеллигенция. Из России выезжали в основном в Германию, Израиль, США. Наряду с эмиграцией нарастает поток иммигрантов в Россию из Китая (в основном на заработки), а также из Турции и некоторых других стран (с целью использовать территорию Российской Федерации для въезда в другие страны мира). Более выраженный характер носит иммиграция в Россию из стран ближнего зарубежья (бывших республик СССР). Из-за неуправляемой и неконтролируемой иммиграции происходит наполнение отдельных районов России неквалифицированными, в том числе с криминогенными проявлениями, работниками соседних государств.

Масштабы внешней миграции населения России иллюстрируют данные, приведенные в табл. 6.4, из которой видно, что основной миграционный прирост населения России осуществляется за счет государств СНГ. Со всеми ними сохраняется положительное сальдо миграции. Из стран СНГ наибольшее число мигрантов прибыло в Россию в 2007 г. из Узбекистана, Украины, Казахстана и Азербайджана. Из стран дальнего зарубежья за рассмотренные годы стабильно сравнительно много переезжают в Россию из Германии, Израиля. По числу выехавших из России выделяются мигранты в Казахстан и Украину.

Выезд и въезд немалой части мигрирующего по России населения Российской Федерации и других стран — бывших республик СССР осуществляются зачастую с нарушением установленных российским законодательством норм и правил. Одни мигранты таким путем ищут временную работу, убежище в России, другие — пытаются использовать ее территорию для выезда в третьи страны. Этот вид миграции называется *незаконной*, или *скрытой (неконтролируемой)*, *миграцией*. Незаконная миграция во многом обусловлена падением уровня жизни в странах — участницах СНГ, а также «прозрачными границами» России и недостаточно подготовленной правовой базой.

Низкий жизненный уровень, падение престижа целого ряда профессий и специальностей инженерного и научного труда во многом предопределили значительные масштабы *внешней трудовой миграции*, в том числе масштабы утечки из России «мозгов» и талантов. Из России выехало 4,5 тыс. молодых и среднего возраста ученых за период с 1990 по 1993 г. По экспертным оценкам, число российских граждан, желающих выехать на временную работу за границу, может составить от 2 млн до 5 млн человек в год.

Таблица 6.4

Миграционный обмен населения России со странами ближнего и дальнего зарубежья в период 1997–2007 гг., тыс. человек

Показатель	1997	2000	2003	2005	2007
Прибыло в Российскую Федерацию — всего	597,7	359,3	129,1	177,2	287,0
В том числе:					
из стран СНГ — всего	571,9	346,8	119,7	168,6	273,9
Азербайджана	29,9	14,9	4,37	4,6	21,0
Казахстана	235,9	124,9	29,6	5,9	40,3
Узбекистана	39,6	40,8	21,5	30,4	52,8
Украины	138,2	74,7	23,4	30,8	51,5

Показатель	1997	2000	2003	2005	2007
из стран дальнего зарубежья — всего	25,7	12,6	9,5	8,6	13,1
Германии	2,4	1,8	2,7	3,0	3,2
Израиля	1,6	1,5	1,8	1,0	1,1
Китая	2,9	1,1	0,3	0,4	1,7
Латвии	5,7	1,8	0,9	0,7	0,9
США	0,7	0,4	0,5	0,4	0,6
Выбыло из Российской Федерации — всего	233,0	145,7	94,0	69,8	47,0
В том числе:					
в страны СНГ	147,0	82,3	46,1	36,1	31,1
Азербайджан	4,3	3,2	1,8	1,3	1,4
Казахстан	25,4	18,0	14,0	12,4	10,2
Украину	69,1	35,6	16,7	12,6	10,5
в страны дальнего зарубежья	86,0	63,4	47,9	33,7	15,7
Израиль	12,9	9,4	2,0	1,7	1,2
Германию	48,9	40,4	37,0	21,5	6,5
Китай	1,2	0,7	0,9	0,5	0,6
США	9,1	4,8	3,2	4,0	2,1

Источник: Россия в цифрах. 2008 / Росстат. М., 2008. С. 89; материалы сайта Росстата. [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.gks.ru>

Внутренняя миграция является основным составным компонентом развития общей миграционной ситуации в стране. Внутренняя миграция состоит из *межрегиональных* и *внутрирегиональных* миграционных потоков. Отсутствие постоянных заработков и низкий уровень льгот в северных районах и в иных осваиваемых территориях России, прекращение финансирования ряда государственных программ, свертывание производственного и жилищного строительства, а также рост безработицы в этих регионах переориентировали потоки мигрантов в места первоначального проживания, в обжитые районы страны.

Особенно большой выезд населения наблюдался в 1992 г. Так, в Магаданской области убыль населения из-за его выезда составила около 50 тыс. человек, в Тюменской — более 40 тыс., в Мурманской — около 30 тыс. По данным Госкомстата России, только за 1992 и 1993 гг. миграционные потери северных и приравненных к ним территорий превысили 430 тыс. человек. Если миграционный приток в северные районы в 1979—1988 гг. составлял в среднем 133 тыс. человек в год, то в 1989—1993 гг. приток сменился оттоком и составил в среднем 134 тыс. человек в год. Выезжали в основном наиболее активные в миграционном отношении лица трудоспособного возраста.

Составной частью внутренней миграции населения является перемещение жителей деревни в город и наоборот, *сельско-городская миграция населения*.

Миграция населения, происходящая в России, является непосредственным отражением особенностей современного периода социально-политического и экономического развития страны и ее регионов.

Для современной миграции населения характерными являются следующие тенденции:

- продолжается процесс возврата населения из территорий европейского Севера и северо-востока страны к прежнему месту жительства;

- снижается миграция из сельской местности в город, а в отдельных регионах происходит ее переориентация — из города в сельскую местность;

- растет приток мигрантов из стран СНГ, особенно в европейскую часть Российской Федерации;

- сохраняется значительная эмиграция россиян в развитые страны мира;

- начался процесс во многом неконтролируемой иммиграции из стран дальнего зарубежья.

Миграция населения оказывает существенное влияние на географию размещения и плотность населения, его численность и структурный состав, а следовательно, и на социально-экономическое положение как региона выбытия, так и, что очень существенно, региона прибытия. Существует необходимость государственного, прежде всего на законодательном уровне, регулирования процессов как внешней, так и внутренней миграции населения России и мигрантов из стран ближнего и дальнего зарубежья.

Особую значимость приобретает внутренняя миграция населения России в период реформирования экономики. Вследствие внутренней миграции происходит определенное изменение плотности заселения отдельных территорий с соответствующим изменением нагрузки (повышением или, наоборот, понижением) на социальную инфраструктуру и уровень занятости.

Население с Севера возвращается в основном в районы центрально-европейской части Российской Федерации, где впервые за послевоенный период сложился стабильный миграционный прирост. Стал заметным приток населения в районы, в которых ранее наблюдалась постоянная эмиграция: Волго-Вятский, Центрально-Черно-

земный, Уральский. Активно иммигрирует население в Поволжский и Северо-Кавказский экономические районы России.

С точки зрения перспективы приток экономически активного населения в европейскую часть России можно оценивать как положительное явление, способствующее улучшению возрастной структуры населения этих районов, так как она была нарушена из-за значительного оттока молодежи в предыдущие десятилетия. С другой стороны, такой приток иммигрантов создает дополнительные проблемы, связанные с трудоустройством, обеспечением жильем и услугами сферы социальной инфраструктуры.

Стихийность миграции, во многом негативные ее последствия для рынка труда, общества и государства в целом обуславливают необходимость управления этим процессом.

В основе осуществления *государственного управления миграцией* населения находится миграционная политика Российской Федерации. Ее целью является преодоление стихийного развития миграции, выработка рычагов воздействия на этот процесс, снижение уровня негативных последствий для общества и государства, повышение эффективности использования потенциала мигрантов.

В разработке и реализации государственной миграционной политики принимает участие ряд органов государственной власти. Ключевым среди них является Федеральная миграционная служба Российской Федерации. Вопросы трудовой миграции находятся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. К основным принципам миграционной политики относятся: дифференцированный подход к различным категориям мигрантов; введение квотирования и ужесточение контроля за иммиграцией иностранных граждан в Россию; ужесточение требований к привлекаемым иностранным работникам в регионах с высоким уровнем безработицы.

В целях реализации и разъяснения государственной миграционной политики Российской Федерации, изучения миграционных потоков, регулирования сроков и условий въезда осуществляется развитие системы представительств Федеральной миграционной службы России за рубежом.

Регулирование миграционных процессов в рамках СНГ осуществляется путем заключения двусторонних соглашений и дальнейшей ратификации их парламентами. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4530-1 «О вынужденных переселенцах» Правительство РФ регламентирует порядок

выдачи свидетельства о признании лица вынужденным переселенцем и удостоверения вынужденного переселенца.

Социальное движение населения проявляется в изменениях различных социальных структур: образовательной, профессиональной, национальной и др. В процессе воспроизводства населения происходит не только замещение поколений, но и формирование его новой социально-демографической структуры. Так, каждое поколение людей отличается уровнем образования и культуры, профессионально-квалификационной структурой, половозрастным составом и другими характеристиками.

Отмеченные три вида движения находятся во взаимосвязи и взаимозависимости и в совокупности определяют численность и состав населения района, региона, страны.

В естественном движении населения выделяют типы его воспроизводства, среди которых в большей степени изучены два: традиционный (экстенсивный) и современный (интенсивный).

Для **традиционного типа воспроизводства**, преобладавшего на ранних стадиях развития человеческого общества, были характерны высокая смертность из-за низкого уровня медицины, эпидемий, голода и высокая рождаемость, которая по религиозным и медицинским условиям не регулировалась в обществе в целом и в семье. Высокий уровень смертности нейтрализовывал высокий уровень рождаемости, в результате чего общие темпы роста населения были невелики, преобладала молодая часть населения при низком удельном весе людей старших возрастов и пожилых.

Современный тип воспроизводства обусловлен: повышением уровня жизни людей; достижениями медицины и здравоохранения; научно-техническим прогрессом и связанным с ним ростом производительности труда; эмансипацией женщин и вовлечением их в общественное производство, следствием чего стало падение рождаемости; увеличением средней продолжительности жизни за счет профилактики ранее губительных для людей заболеваний, снижения детской смертности. При данном типе воспроизводства общий рост численности населения происходит не столько за счет высоких темпов рождаемости (темпы здесь как раз умеренные), сколько за счет снижения уровня смертности. В современных условиях возрастает доля пожилого населения, растет средняя продолжительность жизни.

Различают три **режима** воспроизводства населения: расширенный, простой и суженный.

Для **расширенного режима воспроизводства** характерно превышение числа рождений над числом смертей на 1000 населения. Такой режим обеспечивается в том случае, если с учетом сложившегося в стране уровня коэффициента дожития¹ на каждые 100 семей будет 260 рождений детей и более.

Простой режим воспроизводства — тот, при котором нет прироста численности населения, так как число рождений будет равно числу смертей на 1000 населения. При этом режиме образуется численное равенство родительского и детского поколений. Число рождений на 100 семей будет находиться в пределах 250—260.

Если число рождений на 100 семей будет ниже 250, то образуется режим **суженного воспроизводства** — депопуляции, когда не только отсутствует естественный прирост населения, но и происходит его абсолютное сокращение.

В России, начиная с 1992 г. по настоящее время произошло абсолютное уменьшение численности населения. Такое положение вызывает необходимость активизации демографической политики государства, направленной на стимулирование расширенного воспроизводства населения, соответствующего потребностям развития экономики.

Состояние воспроизводства населения в стране в значительной степени определяет процессы **воспроизводства ресурсов для труда**, под которыми понимаются процессы возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения.

Процессы воспроизводства ресурсов для труда подразделяются на **фазы, или стадии**. Среди них: фаза производства (формирования) ресурсов для труда, фаза их распределения и перераспределения и фаза использования.

Фаза производства представляет:

а) появление новых ресурсов для труда на основе производства населения — рождения людей, достижения ими трудоспособного возраста. Этот процесс происходит непрерывно;

б) восстановление способности к труду у имеющих работников. Для этого необходимо иметь питание, одежду, жилище, а также всю инфраструктуру современного существования человека (транспорт, связь, культуру и т.д.);

¹ *Коэффициент дожития* — вероятностный показатель, характеризующий ожидаемую продолжительность жизни для каждой возрастной группы населения.

в) получение людьми образования, приобретение специальности и определенной трудовой квалификации.

Фаза распределения и перераспределения состоит в первичном распределении ресурсов для труда по видам работ, роду деятельности, предприятиям, организациям, районам, регионам страны. Эту фазу в системе рыночной экономики обеспечивает функционирование рынка труда. Перераспределение ресурсов для труда осуществляется в форме их движения в соответствии со спросом и предложением на рынке труда.

Фаза использования экономически активного населения состоит в его функционировании на предприятиях, в организациях и экономике в целом. Здесь главная проблема заключается в обеспечении занятости населения и эффективном использовании работников.

Отмеченные фазы, или стадии, воспроизводства ресурсов для труда взаимосвязаны между собой.

В воспроизводстве ресурсов для труда так же, как и в воспроизводстве населения, различают виды, типы и режимы. Но если по содержанию виды и режимы воспроизводства обозначают одно и то же как для населения в целом, так и для его части — ресурсов для труда, то **типы воспроизводства** ресурсов для труда имеют отличие от типов воспроизводства населения.

Экстенсивный тип означает увеличение численности ресурсов для труда в отдельных регионах и по стране в целом без изменения качественных характеристик экономически активного населения.

Интенсивный тип связан с изменением качества людских ресурсов: ростом образовательного уровня, квалификации, физических и умственных способностей и т.д. Интенсивный тип воспроизводства соответствует пониманию того, что квалифицированный труд — это умноженный или даже возведенный в степень простой труд. В чистом виде указанные два типа воспроизводства не существуют, они взаимно дополняют друг друга.

Основным источником пополнения экономически активного населения является молодежь, вступающая в трудоспособный возраст. Численность этой категории населения зависит от режима его воспроизводства, уровня брачности и рождаемости в стране, а также от величины детской смертности. При расширенном воспроизводстве населения и повышении уровня рождаемости будет расти число вступающих в трудоспособный возраст. Однако каждый скачок

рождаемости отразится на численности ресурсов для труда лишь через 15 лет.

Изменение структуры населения в сторону его повзреления, т.е. увеличение среднего возраста людей, чревато повышенным темпом выхода людей за пределы трудоспособного возраста и сокращением ресурсов для труда.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. На какие части делится все население в зависимости от возраста и трудоспособности?
2. В чем состоит сущность понятий «трудовые ресурсы», «ресурсы для труда», «экономически активное население»?
3. Какие категории населения относят к экономически неактивным?
4. Что понимают под воспроизводством населения и воспроизводством ресурсов для труда?
5. Дайте характеристику видам воспроизводства населения и ресурсов для труда.
6. Охарактеризуйте типы естественного движения населения.
7. Дайте характеристику режимам воспроизводства населения.
8. Из каких фаз (стадий) складывается процесс воспроизводства ресурсов для труда? Раскройте их содержание.
9. Каковы основные источники пополнения ресурсов для труда?
10. Что понимают под миграцией населения, каково ее социально-экономическое значение?
11. Раскройте виды внешней и внутренней миграции, дайте характеристику этим процессам, проходящим в современной России.
12. В чем заключается различие понятий «беженец» и «вынужденный переселенец»?
13. Что понимают под периодической, сезонной и маятниковой миграцией?
14. Каковы характерные тенденции современной миграции населения в России?

ГЛАВА 7

РЫНОК ТРУДА И ЕГО МОДЕЛИ

7.1. ПОНЯТИЕ РЫНКА ТРУДА, ЕГО ЭЛЕМЕНТЫ, ФУНКЦИИ, ОБЪЕМ

Рыночные отношения предполагают существование и функционирование множества рынков, охватывающих разнообразные области человеческой деятельности. Различают рынки сырья, материалов, топлива, готовых изделий, проектных работ, научных исследований, услуг, жилья, инвестиций, ценных бумаг, денег (кредитов) и др. Среди этих рынков свое место занимает и рынок труда.

Теория рынка труда рассматривает поведение людей: работодателей и тех, кто ищет наемную работу, — которое определяет систему их взаимодействия в зависимости от разных факторов, таких как уровень доходов сторон, величина заработной платы, состояние инвестиционной политики, совокупность предпочтений и др.

Рынок труда — это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей; это также экономическое и географическое пространство — сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара — труда; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Каждое из этих определений (система отношений, пространство, механизм) подчеркивает существенные стороны понятия рынка труда и тем самым отражает его многогранность.

В результате функционирования рынка труда предприниматели, работодатели обеспечивают производство и сферу услуг работниками, исполнителями работ, а наемные работники, продавая труд, обеспечивают себе получение средств существования и жизнедеятельности.

Формирование рынка труда в стране связано с появлением для этого экономических, социальных и юридических предпосылок, т.е. некоторых объективных условий, без которых рыночные отношения в трудовой сфере невозможны или же возможны в усеченном виде.

Экономическими предпосылками рынка труда являются:

■ экономическая свобода, либерализация экономики, в основе которой лежит право частной собственности на средства производства, в том числе на землю;

■ свобода труда, когда каждый человек имеет возможность самостоятельно определять, чем, когда, где и в каком объеме (сколько времени) ему трудиться. Свобода труда предполагает запрет принудительного труда (за исключением случаев, когда человек осужден к лишению свободы, что четко должно быть определено законодательством страны);

■ свобода предпринимательской деятельности, когда у человека имеется возможность начать собственное дело, собственное производство или же принять участие в совместном с другими лицами производстве с учетом регламентируемых форм предпринимательской деятельности.

Социальные предпосылки рынка труда заключаются в наличии социального неравенства между людьми по уровню доходов, составу семьи, состоянию здоровья, стажу и опыту работы, по умственным способностям, уровню образования, личным качествам (физическая сила, выносливость, красота и др.). Предпосылки этого типа приводят к расслоению населения, появлению богатых и бедных, а также так называемого среднего класса. Однако социальному неравенству людей в обществе должна противостоять государственная система социальной защиты населения от безработицы, система пенсионного обеспечения, социального и медицинского страхования.

Юридические предпосылки рынка труда состоят в наличии системы законов, обеспечивающих экономические свободы и социальную защиту населения страны. К ним относятся законодательные положения о труде, собственности, правах личности, предпринимательстве, занятости населения, социальном обеспечении, социальном страховании, социальных гарантиях, социальном партнерстве и др.

В России юридические предпосылки рынка труда определены прежде всего Конституцией РФ (декабрь 1993 г.), в ст. 7 которой сказано, что *Российская Федерация* — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Для обеспечения конституционных прав и гарантий в России приняты кодексы законов и федеральные законы, детально регламентирующие и раскрывающие права и обязанности граждан и разных органов управления. Среди них:

■ Трудовой кодекс Российской Федерации (принят в декабре 2001 г., введен в действие с 1 февраля 2002 г.), в котором изложены принципы и правила регулирования трудовых отношений, в частности социального партнерства в сфере труда;

■ Гражданский кодекс Российской Федерации, в котором, в частности, определены организационно-правовые формы предпринимательской деятельности;

■ Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп.) (далее — Закон о занятости населения в Российской Федерации). Федеральные законы от 21 декабря 1995 г. № 207-ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях» (с изм. и доп.) (далее — Закон о коллективных договорах и соглашениях), от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп.) рассматривают и определяют многие положения, связанные с функционированием рынка труда.

Главная задача рынка труда — обеспечение удовлетворения спроса на труд и его предложения. Достижение этой задачи осуществляется через выполнение рынком труда ряда функций:

- а) организация встречи продавцов и покупателей труда;
- б) обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;
- в) установление равновесных ставок заработной платы;
- г) способствование решению вопросов занятости населения.

На рынке труда происходит первичное согласование интересов предпринимателей-работодателей и наемных работников. Стороны рыночных отношений договариваются об условиях труда, размере его оплаты, социальных гарантиях, сроках договора. Вторичное согласование интересов работодателей и наемных работников осуществляется через систему социального партнерства путем заключения в стране, отраслях и регионах соответствующих соглашений, а непосредственно на предприятиях и в организациях — коллективных договоров.

Хорошо организованный и эффективно функционирующий рынок труда обеспечивает наиболее целесообразное использование трудового потенциала общества, следовательно, состояние и эффективность рынка труда являются важнейшими макроэкономическими факторами эффективности развития общества и его экономики.

Рынок труда тем эффективнее, чем он лучше организован. Уровень организации рынка труда напрямую зависит от того, из каких элементов этот рынок складывается и как решены вопросы функционирования каждого из этих элементов.

Составными частями, или элементами, рынка труда являются:

■ стороны рыночных отношений или субъекты рынка (работодатели или их представители и ищущие работу люди);

■ конъюнктура рынка, т.е. соотношение спроса на труд и предложения труда, определяющая ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения;

■ правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда;

■ органы службы занятости населения (департаменты, центры, бюро и др.);

■ инфраструктура рынка труда (службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и др.);

■ альтернативные временные формы обеспечения занятости (общественные работы, надомный труд, сезонные работы и др.);

■ система социальных выплат и гарантий для граждан, высвобождаемых из производства, переводимых на новое место работы, безработных;

■ система финансирования политики занятости и служб занятости населения.

Первый и второй из перечисленных элементов рынка труда представляют собой естественное и необходимое условие для существования рыночных отношений в сфере труда; они присутствуют на любом рынке труда и мало зависят от его организации. Но последующие элементы рынка труда (с третьего по восьмой) оказывают решающее воздействие на степень эффективности отношений на нем. Через них, собственно, и реализуется та или иная организация трудового рынка, а в зависимости от этого образуется та или иная его эффективность.

Дискуссионным является *вопрос об объеме рынка труда*, т.е. о том, какой контингент населения подпадает под действие рынка труда и является его субъектом.

Имеются сторонники расширительного толкования понятия рынка труда, согласно которому его субъектом является все экономически активное население, а спрос на труд определяется суммарной численностью занятых и вакантных рабочих мест. Аргументацией этому служит рассуждение о том, что работники, занятые в настоящий момент, не могут считаться занятыми раз и навсегда и вышедшими из рынка; в процессе производства непрерывно происходят изменения условий занятости, возникает необходимость движения работников (по профессиям, должностям и уровням квалификации), территориального перемещения и др.

Другая точка зрения, которую разделяет и автор данного учебника, состоит в том, что рынок труда, как и всякий рынок, относит-

ся к сфере обращения, поэтому он *не может включать в себя всех работающих*, так как они уже вышли из этой сферы и вступили в сферу производственную.

Нелепо считать, что на рынке, например, обуви находится обувь, не только поступившая в продажу, но и уже ранее купленная, находящаяся в пользовании у населения. Купленная вещь выходит из рынка и не находится на нем до того момента, когда ее опять не захотят продать.

Исходя из этих соображений можно утверждать, что на рынке труда фигурируют только следующие группы трудоспособных людей:

- те, кто не имеет работы, хочет работать, ищет работу и готов к ней приступить. Здесь могут быть безработные, зарегистрированные в службе занятости населения; лица, самостоятельно ищущие работу из числа впервые вступающих в трудовую деятельность или ищущих занятие после перерыва в работе;

- те, кто хоть и имеет работу, но не удовлетворен ею и подыскивает другое место основной или дополнительной работы;

- занятые, но явно рискующие потерять работу в силу претензий к ним со стороны работодателя и поэтому ищущие другое место работы.

Указанные категории людей составляют *предложение труда* на рынке труда. Величина *спроса на труд* определяется совокупностью вакантных рабочих мест на действующих и вновь вводимых в действие предприятиях и числом рабочих мест, занятых работниками, которые не удовлетворяют работодателя, ищущего им замену.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда возникает определенная *конъюнктура* рынка труда. Она может быть трех типов:

- 1) *трудодефицитной*, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;

- 2) *трудоизбыточной*, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда;

- 3) *равновесной*, когда спрос на труд количественно соответствует его предложению.

Каждый из типов рыночной конъюнктуры может относиться к тому или иному региону, к той или иной профессии (специальности) или сфере приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда в стране.

Отношения на рынке труда реализуются главным образом через государственные и негосударственные учреждения занятости

населения, а также непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений или же напрямую между работником и работодателем.

Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма: трудовой договор или контракт.

Рынок труда находится в непрерывном движении, за которым следят и оказывают на него воздействие государственные учреждения, ведающие вопросами занятости населения. Эти функции выполняет Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), с середины 2004 г. находящаяся в ведении Минздравсоцразвития России. В субъектах Российской Федерации действуют государственные учреждения службы занятости населения (центры занятости населения). Эта служба и ее учреждения наряду с Федеральной службой государственной статистики (Росстат) ведут статистику занятости населения и безработицы.

7.2. СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА

Механизм функционирования рынка труда складывается из двух частей.

Во-первых, механизма рыночного саморегулирования на основе существования объективных, не зависящих от воли людей рыночных законов спроса и предложения. Во-вторых, механизма регламентации вопросов занятости и безработицы:

- а) со стороны государства, способного оказывать влияние через трудовое законодательство;
- б) со стороны региональных, муниципальных и местных органов власти по отношению к региональным и локальным рынкам труда;
- в) со стороны общественных организаций, прежде всего профессиональных союзов, представляющих интересы определенных групп трудящихся.

Механизм рыночного саморегулирования действует в результате взаимодействия спроса и предложения на рынке труда.

Спрос на труд на конкретном рынке труда означает количество услуг труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время. Спрос на труд формируют работодатели, располагающие вакантными рабочими местами, а также рабочими местами, занятыми работниками, которые не удовлетворяют работодателя, ищущего им замену.

Спрос на труд зависит прежде всего от уровня его оплаты. Взаимосвязь между спросом на труд и его ценой — заработной пла-

той — выражается *законом спроса*, который гласит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина спроса на труд находится в обратной зависимости от его цены. Графическое изображение этой взаимосвязи называется *кривой спроса*.

Представим зависимость между уровнем заработной платы и величиной спроса на труд в виде показателей (табл. 7.1).

Таблица 7.1

Зависимость уровня заработной платы и величины спроса на труд

Вариант	Заработная плата (З), тыс. руб.	Спрос на труд (Т), человек
А	4,0	100
Б	3,0	125
В	2,0	200
Г	1,5	300
Д	1,0	400

Если построить график, на оси ординат которого отложить величину заработной платы, а на оси абсцисс величину требуемого труда в виде числа нанимаемых работников, то спрос будет представлен наклоняющейся вниз слева направо вогнутой кривой С—С, показывающей, что по мере снижения размера заработной платы величина спроса на труд будет возрастать, и наоборот — при повышении размера заработной платы величина потребности в наемном труде будет падать. При заработной плате 4 тыс. руб. потребность в наемных работниках составит 100 человек, а при заработной плате 1 тыс. руб. потребность в работниках возрастет до 400 человек (рис. 7.1). При этом кривая спроса находится в строго фиксированном положении, а величина спроса на труд движется по этой кривой.

Помимо *цены труда* на величину спроса на труд оказывают влияние такие факторы, как *спрос на продукты производства, уровень технологии производства, цена капитала*.

Для уяснения механизма влияния на величину спроса на труд каждого из названных факторов необходимо рассматривать изменение одного из них при неизменной величине других. При этом изменения могут происходить двояко. Один из таких способов воздействия на величину спроса на труд называют *эффектом масштаба*, когда изменение величины (масштаба) показателя, характеризующего какой-либо фактор, прямо ведет к изменению величины спроса на труд. Другой способ называют *эффектом замещения*, когда труд, представленный определенным числом работников, заменяется ка-

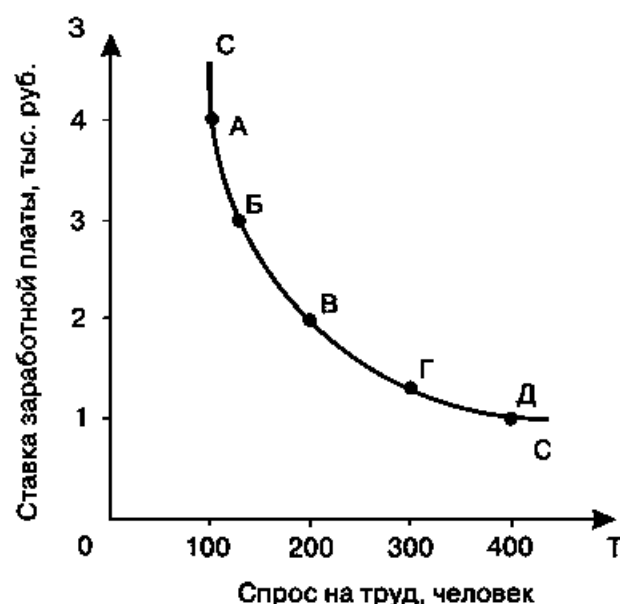


Рис. 7.1. Кривая спроса на труд

кими-либо нововведениями в производстве. В результате изменение величины фактора, в обычных условиях влияющего на величину спроса на труд, к подобным результатам не приводит.

Уяснению сущности этих способов (эффектов) помогают примеры. Рассмотрим, как проявляются эффекты, если меняется один из названных выше факторов воздействия на величину спроса на труд при неизменности других факторов.

При **изменении цены труда эффект масштаба** сказывается следующим образом. Возьмем случай, когда величина заработной платы увеличивается. Здесь просматривается такая цепочка зависимостей:

рост заработной платы → рост затрат на производство →
→ рост цены продуктов производства → сокращение спроса
на продукты производства → снижение объема производства →
→ снижение занятости на производстве.

В случае уменьшения величины заработной платы цепочка зависимостей будет выглядеть следующим образом:

снижение заработной платы → уменьшение затрат
на производство → сокращение цены продуктов производства →
→ увеличение спроса на продукты производства →
→ рост объема производства → рост занятости на производстве.

Изменение масштаба производства прямо привело к изменению занятости на производстве.

При росте заработной платы может проявиться и *эффект замещения*. Суть его состоит в том, что цепочку: «рост заработной платы → → рост затрат на производство...» можно разорвать и добиться не роста, а уменьшения затрат на производство путем применения трудоэкономящей технологии — такой, которая *заменит* работников и, как следствие, сократит занятость на производстве.

В приведенных случаях число требуемых работников можно определить, двигаясь по кривой спроса либо вверх влево, либо вниз вправо. Положение самой кривой спроса на графике не меняется.

Рассмотрим, как реагирует спрос на труд, если цена труда, цена капитала и технология остаются неизменными, но *меняется спрос на продукт производства*. В этом случае при увеличении спроса на продукт производства предприниматели будут увеличивать объем производства, *эффект масштаба* приведет к увеличению спроса на труд, кривая спроса C_1-C_1 сдвинется вправо и займет положение C_2-C_2 (рис. 7.2). *Эффекта замещения* в этих условиях не возникает. То же произойдет, если, например, летом увеличился сезонный спрос на уличных продавцов. В этом случае кривая спроса C_1-C_1 переместится в новое положение C_2-C_2 , заработная плата не изменится, а спрос возрастет.

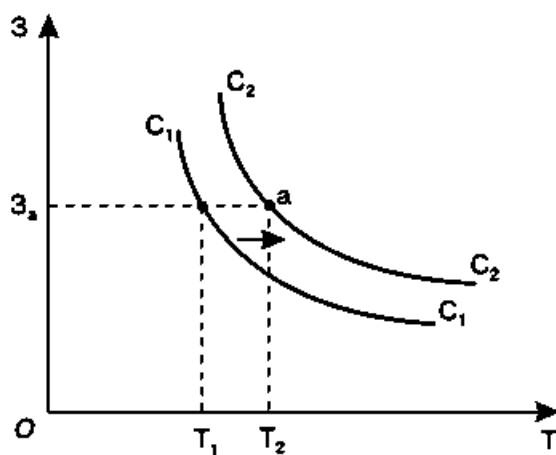


Рис. 7.2. Изменение спроса на труд под влиянием эффекта масштаба

Изменение спроса на труд при *изменении величины предложений капитала* и, соответственно, при изменении его цены и неизменной величине других факторов создаст следующую цепочку зависимостей:

падение цены капитала → снижение издержек
производства → рост объемов производства → рост занятости.

Здесь проявляется *эффект масштаба*. Заработная плата не меняется, а спрос на труд растет.

Падение цены капитала может привести и к *эффекту замещения*, когда вместо труда будут использоваться капиталоемкие технологии, заменяющие труд наемных работников. Спрос на труд сократится. Кривая спроса сдвинется влево (рис. 7.3).

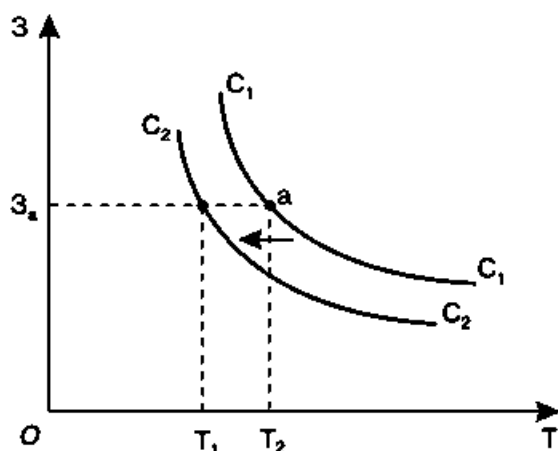


Рис. 7.3. Изменение спроса на труд под влиянием эффекта замещения

В рассмотренных примерах в спросе на труд имеют место противоборствующие эффекты. Эффект масштаба сдвигает кривую спроса вправо, а эффект замещения — влево. Тот из эффектов, который действует сильнее, и определяет направление сдвига кривой спроса на труд.

Кривые спроса на труд индивидуальны для каждого предприятия, каждой отрасли экономики, каждого региона. Синтез этих кривых покажет обобщенное положение кривой спроса на труд в масштабе страны, экономики.

Предпринимателя может интересовать не только направление изменения спроса на труд, но и величина изменения спроса в зависимости от воздействия разных факторов.

Степень реакции одного показателя на изменение другого связанного с ним показателя называется *эластичностью*. Она показывает, на сколько процентов изменится одна величина при изменении другой на один процент. Коэффициент ценовой эластичности спроса на труд определяют по формуле

$$E_c = \frac{\Delta C}{\Delta \Pi},$$

где ΔC — прирост ($-\Delta$ — сокращение) величины спроса на труд, %;
 $\Delta \Pi$ — прирост ($-\Delta$ — сокращение) цены труда, %.

Показатель ценовой эластичности спроса всегда будет отрицательной величиной, так как прирост величины спроса ($+\Delta C$) будет следствием сокращения цены труда ($-\Delta \Pi$), и наоборот. Для оценки эластичности часто знак « $-$ » опускают и пользуются только абсолютным значением величины эластичности.

Если абсолютная величина показателя эластичности будет меньше единицы, то спрос относительно *неэластичен*, т.е. изменение цены труда приводит к меньшему изменению спроса на труд (рис. 7.4а); если абсолютная величина показателя эластичности будет больше единицы, то спрос относительно *эластичен*, изменение цены труда приводит к большему изменению спроса на труд (рис. 7.4б); если коэффициент эластичности равен единице, то такое положение, когда изменение цены труда ведет к точно такому же изменению спроса на труд, называют *единичной эластичностью* (рис. 7.4в).

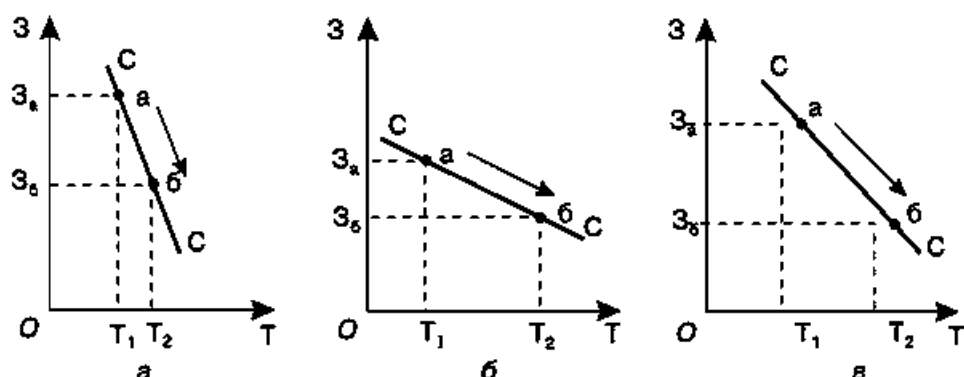


Рис. 7.4. Выражения эластичности спроса на труд:
 а — спрос неэластичен; б — спрос эластичен;
 в — единичная эластичность

Крайними случаями эластичности будут ситуации для рынка труда, в основном чисто теоретические:

а) спрос абсолютно эластичен — цена труда не меняется независимо от спроса на труд (линия спроса будет горизонтальна, т.е. параллельна оси абсцисс);

б) спрос абсолютно неэластичен — изменение цены труда не отражается на величине спроса на труд (линия спроса вертикальна).

На основании агрегирования (объединения, обобщения) индивидуальных кривых спроса на отдельные виды труда строят *кривые совокупного спроса на труд* для условий рынка труда совершенной конкуренции.

Предложение на рынке труда означает количество услуг труда, которое может быть предложено на рынке труда по определенной цене в определенное время. Предложение труда формируют безработные; лица, впервые ищущие работу; наемные работники, которые не удовлетворены условиями работы и поэтому ищут новое место приложения своего труда.

Предложение труда зависит прежде всего от уровня его оплаты. Взаимосвязь между предложением труда и его ценой — заработной платой — выражается *законом предложения труда*, который гласит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина предложения труда находится в прямой зависимости от его цены.

Представим зависимость между уровнем заработной платы и величиной предложения труда в виде показателей (табл. 7.2).

Таблица 7.2

Зависимость уровня заработной платы и величины предложения труда

Вариант	Заработная плата (З), тыс. руб.	Предложение труда (Т), человек
А	1,0	0
Б	1,5	15
В	2,0	26
Г	3,0	32
Д	4,0	35

Если на графике по оси ординат обозначить величину заработной платы, а по оси абсцисс — величину предложения труда в виде числа работников, предлагающих свой труд, то зависимость этих величин будет выражена поднимающейся вверх слева направо вогнутой кривой П—П, показывающей, что по мере роста размера заработной платы величина предложений труда будет возрастать и, наоборот, при понижении размера заработной платы величина предложений наемного труда будет падать.

Графическое изображение этой взаимосвязи называется *кривой предложения труда* (рис. 7.5).

На величину предложения труда помимо уровня оплаты труда оказывают влияние: численность экономически активного населения, его профессионально-квалификационная структура, средняя продолжительность рабочего дня, рабочей недели, месяца, года.

Изменение уровня оплаты труда перемещает величину предложения труда вверх или вниз по кривой предложения труда Π_1 — Π_1 ,

если же меняются другие условия труда, то происходит перемещение кривой предложения $\Pi_1 - \Pi_1$ вправо или влево в положение $\Pi_2 - \Pi_2$ (рис. 7.6, 7.7).

Ставка заработной платы, тыс. руб.

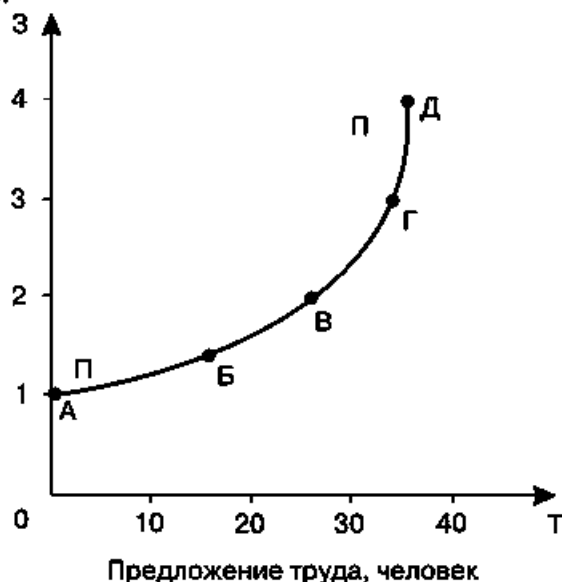


Рис. 7.5. Кривая предложения труда

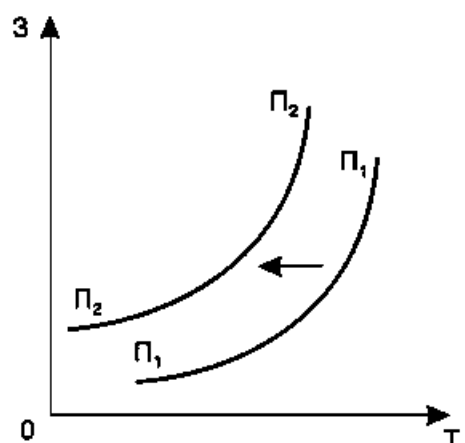


Рис. 7.6. Рост предложения труда под влиянием разных факторов без изменения оплаты труда

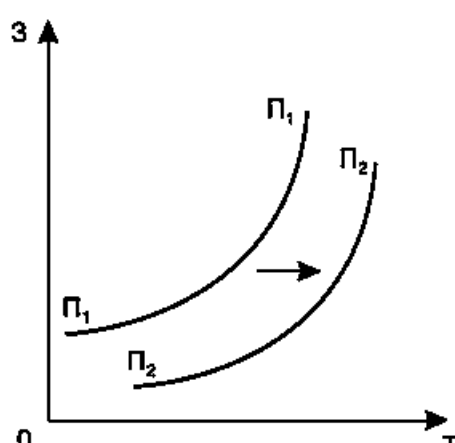


Рис. 7.7. Спад предложения труда под влиянием разных факторов без изменения оплаты труда

Предложение труда характеризуется поведением людей, потенциально представляющих одну из сторон на рынке труда, — тех, кто хотел бы получить оплачиваемую работу. Это поведение определяет положение и конфигурацию кривой предложения.

Закономерности формирования индивидуальных предложений труда и предложений труда, принимаемых в семье, с учетом воздей-

ствия на них политики государства в области налогообложения и социальной поддержки населения рассматриваются в параграфе 15.1.

7.3. МОДЕЛИ РЫНКА ТРУДА

Механизм действия рынка труда в обобщенном виде характеризуется моделями рынка труда.

Под *моделью* понимается схема построения или описание явления, процесса. Анализ характера спроса и предложения на рынке труда позволяет описать несколько моделей взаимодействия продавцов и покупателей труда. Одни из них отражают зависимость трудовых рыночных отношений от степени конкуренции, складывающейся на рынке труда, другие — национальные особенности рынков труда. Среди первых — чисто конкурентный рынок труда, монополистический рынок труда (монополии одного покупателя), модели с учетом действий профсоюзов, модель двусторонней монополии.

Чисто конкурентный рынок труда характеризуют три признака:

- 1) с одной стороны, имеется большое число фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкурентного вида труда;
- 2) с другой стороны, свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию;
- 3) в силу первых двух обстоятельств ни фирмы, ни работники не могут контролировать и диктовать ставки заработной платы.

Взаимодействие спроса и предложения на чисто конкурентном рынке может быть представлено кривыми, показанными на рис. 7.8.

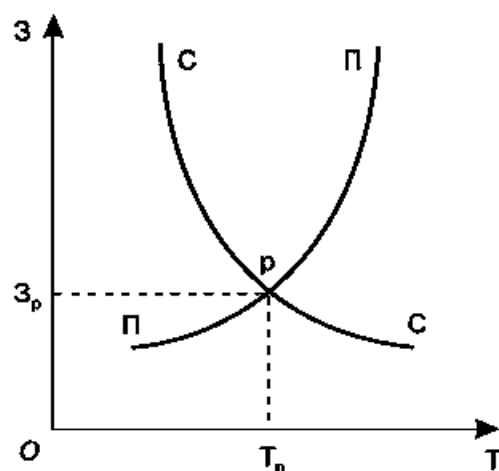


Рис. 7.8. Модель чисто конкурентного рынка труда

Здесь, как и на рис. 7.9—7.13, на вертикальной оси указываются ставки заработной платы (Z), а на горизонтальной — количество труда (T).

Кривая $S-S$ характеризует изменение спроса на труд, она имеет отрицательный угол наклона.

При прочих равных условиях, т.е. для работников одинаковой квалификации, наибольший спрос приходится на тех, кто претендует на низкие ставки заработной платы, а наименьший, наоборот, на тех, кто претендует на высокие ставки.

Кривая $P-P$ отражает изменение предложения труда, она имеет положительный угол наклона. Здесь наибольшее число работников одинаковой квалификации настроены на высокую заработную плату и лишь небольшое число работников согласны работать при низких заработках. В точке пересечения кривых спроса и предложения труда « p » устанавливаются равновесные цена труда и уровень потребности в труде данной квалификации, т.е. число работников, которое работодатели хотят нанять (T_p) на определенных условиях оплаты труда (Z_p), соответствует числу работников, согласных работать за эту заработную плату.

На таком рынке труда участвует множество фирм, каждая из которых нанимает лишь небольшую часть имеющегося на рынке труда данного вида, так что ставки заработной платы устанавливаются независимо от желания того или иного участника рынка.

Монополистический рынок труда — рынок с монополией одного покупателя. Его характеризуют три признака:

1) работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одной фирме;

2) данный вид труда в силу географических или других факторов не имеет альтернатив, т.е. при имеющихся определенных специальности и квалификации работник не может найти другое место работы, для трудоустройства нужно менять специальность или повышать квалификацию по имеющейся специальности;

3) заработную плату диктует фирма, но ставка заработной платы напрямую зависит от числа нанимаемых работников.

В малых городах и отдаленных районах при наличии там крупного предприятия, которое обеспечивает занятость людей, оно становится практически полным монополистом по отношению к работникам. Если монополии на рынке труда держит небольшое число фирм, то в этом случае имеет место *олигополия*.

Процесс установления ставки заработной платы и уровня занятости на монополистическом рынке труда показан на рис. 7.9.

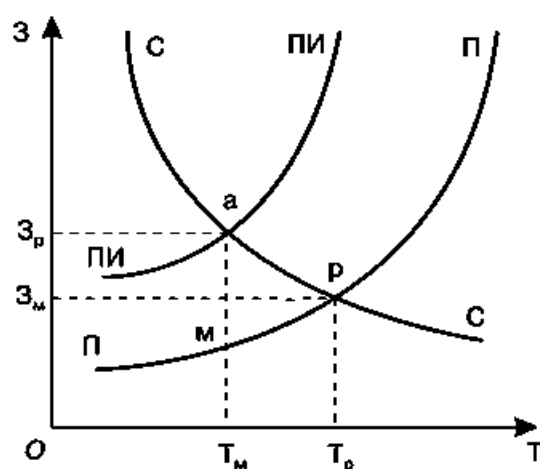


Рис. 7.9. Модель монополистического рынка труда

Кривая П—П характеризует предложение труда, т.е. средние издержки на труд со стороны фирмы. Кривая ПП показывает, как будут изменяться предельные издержки фирмы на наем работников по более высоким ставкам в связи с необходимостью доведения ставок заработной платы ранее нанятых работников до ставок дополнительно принятых работников, так как монополист будет стремиться избежать недовольства из-за разных ставок за равный труд.

Кривая ПП будет выше кривой П—П, так как предельные издержки монополиста на наем работников будут выше средних ставок заработной платы. Для максимизации прибыли фирма будет уравнивать предельные издержки на труд с предельным спросом на труд в точке пересечения кривой спроса С—С с кривой предельных издержек ПП (точка «а»). Число работников, нанятых монополистом, будет равно T_m , а ставки заработной платы будут равны Z_m , что меньше, чем в условиях конкуренции (там ставки были бы равны Z_p , а число нанятых работников — T_p). Монополист — наниматель ресурсов считает выгодным сокращать занятость, чтобы снижать ставки заработной платы ниже конкурентных.

Рассмотрим *модели с учетом действий профсоюзов*. Профсоюзы, представляя на рынке труда интересы работников, преследуют цель увеличения спроса на труд и повышения заработной платы. Увеличение спроса на труд за счет действий профсоюзов ведет к росту заработной платы (рис. 7.10).

Если спрос на труд увеличится с $C_1—C_1$ до $C_2—C_2$, то ставки заработной платы возрастут с Z_p до Z_n , а занятость увеличится с T_p до T_n .

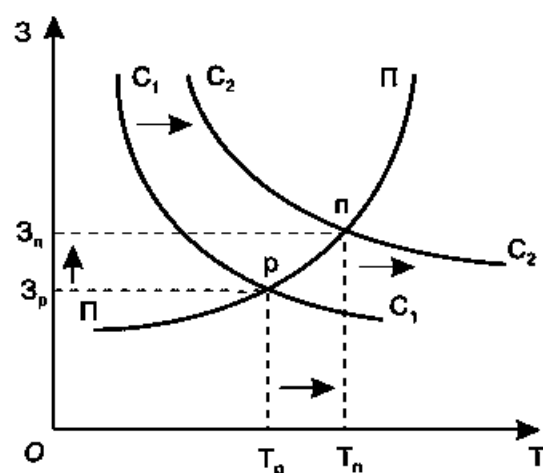


Рис. 7.10. Первый вариант модели рынка труда при участии на нем профсоюзов

Спрос на труд профсоюзами может увеличиваться путем повышения спроса на производимые продукты или услуги при помощи рекламы «товаров с профсоюзной этикеткой»; требования у правительства увеличения финансирования производств, интересы работников которых они защищают; влияния на повышение производительности труда через участие в совместных рабоче-административных комитетах и др.

Профсоюзы могут воздействовать на рост ставок заработной платы через ограничение предложения труда путем борьбы за сокращение детского труда, поддержки обязательного выхода на пенсию лиц пенсионного возраста, сокращения рабочей недели. Графически это воздействие показано на рис. 7.11.

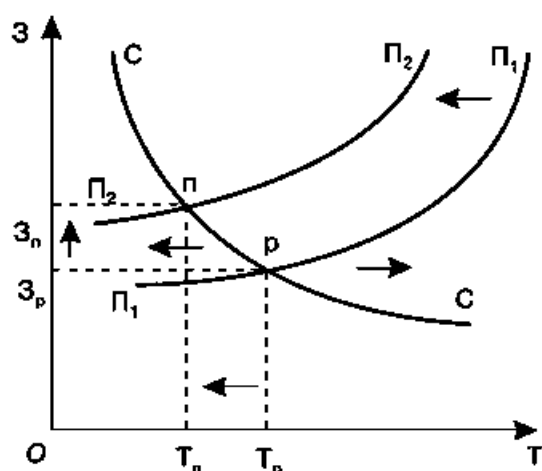


Рис. 7.11. Второй вариант модели рынка труда при участии на нем профсоюзов

Уменьшение предложения труда с $\Pi_1-\Pi_1$ до $\Pi_2-\Pi_2$ ведет к росту ставок заработной платы с $З_p$ до $З_n$, но при этом сокращается занятость работников с T_p до T_n . Такое воздействие характерно для профсоюзов, объединяющих работников только какой-то определенной профессии (цеховые профсоюзы), которые путем давления на предпринимателей создают искусственное сокращение предложения труда, что в свою очередь ведет к увеличению заработной платы.

Отраслевые профсоюзы, объединяющие всех работников конкретной отрасли, не ограничивают число своих членов. Они, наоборот, заинтересованы в максимальном охвате работников отрасли, что позволяет им оказывать на работодателей сильное давление при установлении ставок заработной платы путем угрозы забастовок и лишения фирмы предложения труда. Особенности такого воздействия открытых профсоюзов на рынке труда показаны на рис. 7.12.

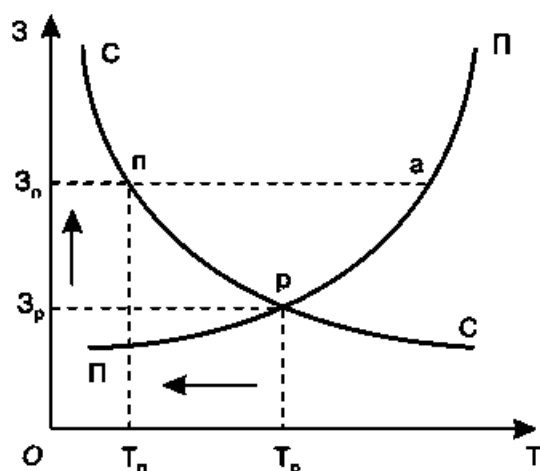


Рис. 7.12. Третий вариант модели рынка труда при участии на нем профсоюзов

Профсоюз, объединив всех работников и контролируя предложение труда, навязывает фирме ставки заработной платы $З_n$, которые выше конкурентной ставки $З_p$. Кривая предложения труда перемещается с $\Pi-\Pi$ в $З_n-\Pi-a-\Pi$. Занятость работников сокращается с T_p до T_n .

Модель двусторонней монополии характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы. Схематично это можно изобразить, объединив монополистическую модель с моделью отраслевых профсоюзов (рис. 7.13).

Фирма-монополист будет стремиться к установлению ставки заработной платы на уровне $З_n$, а отраслевой открытый профсоюз

будет добиваться установления ставки заработной платы на уровне Z_n . В конечном итоге ставка будет приближаться к равновесному уровню Z_p . При этом у администрации фирмы пропадает стремление к ограничению занятости до уровня T_m , и она устанавливается в размере T_p . В итоге ставки заработной платы и уровень занятости приближаются к условиям конкурентного рынка труда.

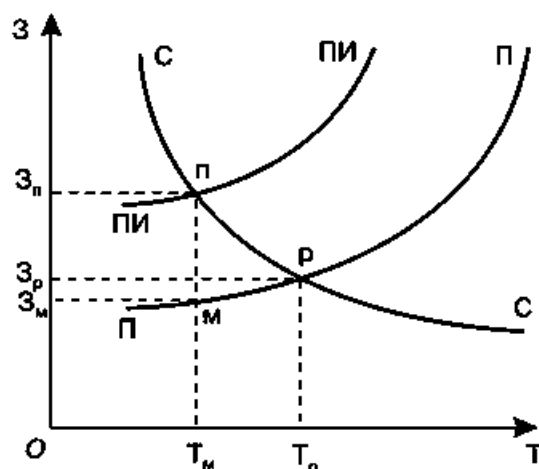


Рис. 7.13. Модель рынка труда с двусторонней монополией

Понятие о моделях рынка труда, как это отмечено ранее, возникает также при рассмотрении особенностей политики занятости, проводимой в разных странах. Здесь сложно выделить один фактор, который определял бы национальную модель рынка труда. Она складывается из сочетания и преобладания той или иной системы подготовки, переподготовки, роста квалификации работников, системы заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений с участием профсоюзов. По комбинациям этих решений различают японскую модель рынка труда, модель США, шведскую модель и др.

Кратко остановимся на их особенностях.

Японская модель характеризуется системой трудовых отношений, которые основываются на принципе «пожизненного найма», когда гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55–60 лет. Заработки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от количества проработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отно-

шения к выполнению своих обязанностей, повышению их ответственности за качество работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный «патриотизм». Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эти проблемы не путем увольнения персонала, а сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

Модель США отличается децентрализацией законодательства о занятости и помощи безработным, которое принимается каждым штатом отдельно. На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительность же рабочего времени одного работника не меняется. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне увольнения. Коллективными договорами охвачена только четверть всех работников. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирмы работников. Продвижение по службе идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников и более высокому, чем в Японии и Швеции, уровню безработицы.

Шведская модель характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный. Главное направление политики на рынке труда — предупреждение безработицы, а не содействие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется следующими мерами:

- ограничительная фискальная политика, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;

- политика «солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм, что побуждает малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или прекращать свою деятельность, а высокоприбыльные фирмы — ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей;

- активная политика на рынке труда по поддержке слабоконкурентоспособных работников. Для этого предприниматели получают значительные субсидии;

■ поддержка занятости в секторах экономики, которые имели низкие результаты деятельности, но обеспечивали решение социальных задач.

Рассмотренные модели национальных рынков не являются статичными, неизменяемыми. Они зависят от многих обстоятельств внутреннего и внешнего порядка. На их успехи или неудачи влияет умение приспосабливаться к новым возникающим в экономике страны изменениям.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что такое рынок труда?
2. Что является экономическими, социальными и юридическими предпосылками рынка труда?
3. В чем заключаются главная задача и функции рынка труда?
4. Каковы основные элементы рынка труда?
5. Что понимают под объемом рынка труда? Какой контингент населения подпадает под действие рынка труда и является его субъектом?
6. Дайте формулировку закона спроса на труд. Покажите, как графически изображается этот закон.
7. Какие факторы влияют на величину спроса на труд?
8. В чем заключается эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд?
9. Что называется эластичностью спроса? Как определяют коэффициент ценовой эластичности спроса на труд?
10. Дайте формулировку закона предложения труда и покажите его графическое изображение.
11. Какие факторы влияют на величину закона предложения труда?
12. В чем проявляется эффект дохода и эффект замещения в изменениях предложения труда?
13. Дайте характеристику рынка труда с совершенной конкуренцией.
14. Какими чертами характеризуется монополистический рынок труда?
15. В чем заключаются особенности рынка труда при участии на нем профсоюзов?
16. Что представляет собой рынок труда с двусторонней монополией?
17. Охарактеризуйте особенности японской, американской (США) и шведской моделей рынка труда.

ГЛАВА 8

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И БЕЗРАБОТИЦА

8.1. ПОНЯТИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Занятость населения является важной социально-экономической категорией, связанной с реализацией права человека «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» (п. 1 ст. 37 Конституции РФ).

Занятость населения — это состояние его экономически активной части, которое характеризуется наличием у людей работы, или легитимного, т.е. не противоречащего действующему законодательству, доходного занятия. Иначе говоря, занятость — это обеспеченность людей общественно необходимой работой, приносящей им заработок, трудовой доход.

Другим состоянием экономически активного населения по его отношению к наличию (отсутствию) работы является безработица (см. параграф 8.3).

Состояние занятости прямо связано с понятием «занятые», которое в официальной российской экономической практике имеет неоднозначную трактовку. Так, Закон о занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 10 января 2003 г.) категорию занятых трактует шире, чем это определено в рекомендациях Международной организации труда, которым следует Росстат с мая 1993 г. Содержание этого понятия и особенности подхода к подсчетам численности рассматриваемой категории населения приведены далее.

По методологии Международной организации труда, занятые — это лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу самостоятельно или у отдельных граждан независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за свою деятельность;

- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии;

- временно отсутствовали на работе из-за болезни или травмы, ухода за больными; ежегодного отпуска или выходных дней; компенсационного отпуска или отгулов, возмещения сверхурочных

работ или работ в праздничные (выходные) дни; работы по специальному графику; нахождения в резерве (при работе на транспорте); установленного законом отпуска по беременности, родам, уходу за ребенком; обучения, переподготовки вне своего рабочего места, учебного отпуска; отпуска без сохранения содержания или с сохранением содержания по инициативе администрации; забастовки; других подобных причин.

Не включаются в состав занятых зарегистрированные безработные, выполняющие оплачиваемые общественные работы, полученные через службу занятости¹, учащиеся и студенты, выполняющие оплачиваемые сельскохозяйственные работы по направлению учебных заведений.

Согласно Закону о занятости населения в Российской Федерации, занятые — это граждане:

- работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, указанных в сноске);

- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работу по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

¹ Из числа граждан, участвующих в общественных работах, Закон о занятости населения в Российской Федерации относит к запятым: впервые ищущих работу; уволенных более одного раза в течение года за виновные действия; прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность; стремящихся возобновить трудовую деятельность после более чем годичного перерыва; отчисленных за виновные действия с обучения после направления туда службой занятости; отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности) или пройти переподготовку после окончания первого (годового) периода выплаты пособия по безработице; состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших; обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

■ проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы (по методологии Международной организации труда, военнослужащие, работники органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы относятся к наемным работникам);

■ проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению Роструда;

■ временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами.

Сравнение категории «занятые» в обоих источниках показывает, что Закон о занятости населения в Российской Федерации в отличие от рекомендаций Международной организации труда, которым следует Росстат, помимо различных групп работающих и временно отсутствующих на рабочем месте (что, по существу, совпадает в отмеченных документах) относит к занятым большую группу безработных, участвующих в общественных работах, а также граждан, обучающихся очно в разных учебных заведениях.

Что касается общественных работ, то трудно понять, почему одна часть безработных, участвующих в их выполнении, отнесена Законом о занятости населения в Российской Федерации к занятым, а другая — к незанятым. Почему, например, безработный, стремящийся возобновить трудовую деятельность после более чем годичного перерыва и участвующий в общественных работах, относится к занятым, а если такое желание появилось у безработного в срок менее годового перерыва (даже на один день), будет отнесен к незанятым. Здесь можно предположить какие-то конъюнктурные соображения, о которых догадаться довольно сложно.

Относительно обучающихся очно положение более понятное. В самом деле, обучающиеся очно — люди занятые, такими их считает Закон о занятости населения в Российской Федерации. Но следует понимать, что в методике Росстата речь идет о занятых как о части экономически активного населения, а обучающиеся очно

к этой категории отнесены быть не могут, так как в силу специфики своей деятельности — дневного обучения — они должны быть экономически неактивны, т.е. не работать на производстве или в сфере услуг с целью получения заработка¹.

Подобное, казалось бы, разночтение согласуется при рассмотрении видов и форм занятости. Дело в том, что практические потребности учета населения вызывают необходимость выделения различных видов занятости. Так, различают занятость продуктивную, социально полезную, полную, рациональную, эффективную, скрытую и др. В пределах этих видов занятости выделяют такие формы, как частичную, временную, гибкую занятость и др.

Продуктивная занятость — это занятость населения в общественном производстве. Она характеризуется численностью занятых людей из числа экономически активного населения, установленной Росстатом в соответствии с методологией учета занятости Международной организации труда.

Социально полезная занятость определяется числом людей, не только занятых в общественном производстве, на военной службе, альтернативной гражданской службе, службе в органах внутренних дел, но и обучающихся очно (в трудоспособном возрасте), занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками. Это понятие близко по своему содержанию понятию занятости, данному в Законе о занятости населения в Российской Федерации (за исключением занятых в домашнем хозяйстве, уходом за детьми и больными родственниками, которых этот Закон занятыми не считает).

Полная занятость — это такое экономическое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей (виды безработицы рассматриваются в главе 10). Полную занятость населения следует отличать от полной занятости работников, которая в отличие от их частичной или временной занятости характеризуется наличием постоянной работы с нормальной продолжительностью рабочего времени.

¹ «Должны быть» — еще не означает, что так оно и есть. В настоящее время в силу низкого материального положения многих семей некоторые учащиеся и студенты платных дневных учебных заведений работают для зарабатывания средств на жизнь, пропуская занятия в ущерб обучению. Подобная экономическая активность имеет больше минусов, чем плюсов, но тем не менее это является фактом сегодняшнего времени.

Рациональная занятость определяется отношением величины продуктивной занятости к величине занятости социально полезной. Уровень рациональной занятости — гипотетическая величина, требующая научного обоснования и имеющая, как это можно предположить, для каждого этапа экономического развития страны определенную оптимальную величину, выше и ниже которой степень рациональности понижается.

Эффективная занятость — теоретическое понятие, подразумевающее использование персонала без потерь рабочего времени, когда достигается наибольший экономический результат. В связи с подобным понятием уместно ставить вопрос о степени эффективности занятости как об отношении явочного фонда рабочего времени занятых к их номинальному фонду рабочего времени. Если рациональную занятость нужно оптимизировать, то эффективную занятость — максимизировать.

Скрытая занятость — это занятость людей, находящаяся вне сферы учета официальных органов в незарегистрированных хозяйственных структурах, которые не платят налогов. К такому виду занятости относится теневая экономика или ее неформальный сектор — нелегальное производство товаров, строительные работы, сфера бытовых услуг (ремонт квартир, бытовой техники, частные уроки, медицинские услуги, пошив одежды и др.), торговля с рук и т.п.

Частичная занятость — форма занятости, характеризующаяся сокращенным объемом недельной трудовой нагрузки. Нормальная продолжительность рабочей недели, установленная ТК РФ, составляет не более 40 ч. Меньшая недельная продолжительность рабочего времени установлена для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов I или II группы, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается федеральными законами для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и др.). Во всех прочих случаях сокращенная по сравнению с нормальной продолжительность трудовой нагрузки работника дает основание относить его к частично занятому.

Временная занятость — такая форма занятости, при которой люди заняты на производстве или в сфере услуг строго ограниченное трудовым договором время, которое может составлять от одного дня до нескольких лет. Временные работники используются для подмены постоянных работников на определенный срок (на время болезни, декретного отпуска, профессионального обучения и др.), для выполнения разовых, случайных и непрестижных работ, работ

по ликвидации сбоев в производстве, на ликвидации аварий, сезонных работ и т.п. Временная занятость может использоваться и для работ, требующих высокой квалификации персонала, например для разовой наладки сложного оборудования. Широкое использование формы временной занятости смягчает ситуацию с безработицей.

Гибкая занятость — форма трудоустройства с нестандартными условиями найма и труда. К таким условиям относят:

- нестандартные режимы рабочего времени, при которых продолжительность рабочего времени меньше, чем установлено государственными нормативами. В их число входят режим неполного рабочего времени, сокращенная рабочая неделя, сезонная работа;

- нестандартные организационные формы найма работников в виде краткосрочных трудовых договоров на работы случайного характера, трехсторонних соглашений между службой занятости, предпринимателем и временным работником;

- нестандартные способы работы и рабочие места, например домашний труд (выполнение производственного задания в домашних условиях), работа с домашнего телефона, работа на собственном автотранспорте и др.;

- самозанятость граждан, которая осуществляется без оформления ими формальных трудовых отношений, за свой счет, путем самостоятельного или при помощи членов своей семьи выполнения работы, реализации продукции и т.п.

Иногда к гибким формам занятости относят гибкие режимы рабочего времени (гибкую рабочую смену, гибкие рабочую неделю и месяц, когда время начала и окончания работы могут регулировать сами работники), что недостаточно точно. Если гибкость режима рабочего времени осуществляется в условиях соблюдения нормативного суммарного рабочего времени, отрабатываемого каждым работником на стандартном рабочем месте, то такие режимы относятся к гибкой занятости не имеют. Это будет обычная форма занятости, но с гибким графиком работы.

В статистике зарубежных стран можно встретить понятие *альтернативных видов занятости*, под которыми понимают разновидности нестандартной, добровольной, согласованной с профсоюзами неполной занятости работающих людей. К этим видам занятости относят: сокращенное рабочее время; рабочее место, занимаемое несколькими работниками; работу по вызову; работу по выходным дням; домашний труд и другие гибкие формы занятости.

Гибкие формы занятости заключаются в приспособлении продолжительности времени работы и места работы к возможностям

и потребностям определенных категорий работников, таких как женщины с малолетними детьми, инвалиды, пенсионеры, учащаяся молодежь. Такие формы занятости способствуют росту эффективности производства и удовлетворению материальных интересов тех категорий граждан, которые не могут в силу разнообразных причин быть заняты в стандартных условиях труда. Однако гибкая занятость имеет и негативные моменты в силу отсутствия там коллективных форм социальной защиты работников¹.

В экономической литературе встречается понятие *избыточной занятости*, которая трактуется как особенность «российского пути» в сфере занятости, проявившаяся в том, что приспособление к происходящим переменам в экономике осуществлялось не столько за счет сокращения численности занятых, сколько за счет гибкости в оплате труда, его продолжительности и интенсивности. Формами такой специфической гибкости были низкий уровень заработной платы, задержки в ее выплате, высокая дифференциация заработков, широкое использование административных отпусков, работа в режиме неполного времени, развитие вторичной занятости и др. Это было той ценой, которую платила российская экономика за поддержание относительно невысокого уровня открытой безработицы².

8.2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РОССИИ

Рыночные преобразования в России привели к изменению уровня и структуры занятости населения в ней. Эти изменения коснулись всех структурных элементов занятости: структуры экономически активного населения, половозрастной и отраслевой структур занятости и др.

Удельный вес занятых в экономике России в 2006 г. составил 48,5% численности населения страны (табл. 8.1)¹.

Примерно такое же соотношение между числом занятых в экономике и численностью населения страны было в начале рыночных реформ — в 1992 г. При этом доля занятых среди населения в тру-

¹ Карташев С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: Проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). М.: Финстатинформ, 1998. С. 70–72.

² Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без структуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001. С. 199–200.

³ Поскольку приведенные показатели относились к разным периодам, численность экономически активного населения, в том числе занятых в экономике, подсчитанные в процентах, следует считать приблизительными.

доспособном возрасте уменьшилась с 86,1% в 1992 г. до 76,7% в 2006 г. Это произошло в связи с тем, что доля трудоспособного населения в общей численности населения в 2006 г. возросла по сравнению с 1992 г.

Таблица 8.1

Общее состояние занятости населения в России в 2006 г.

Показатель	Число	
	млн человек	%
Численность населения России на конец года, в том числе в трудоспособном возрасте	142,75 90,15	100,0 63,2
Численность экономически активного населения на конец ноября, в том числе численность занятых в экономике	74,19 69,19	52,0 48,5

Доля занятых в численности экономически активного населения России, так же как и его доля в численности всего населения, за период с 1992 по 2006 г. сократилась с 94,8 до 91,8% (табл. 8.2). Проявились изменения в долях занятости и по половому признаку. Занятость в экономике среди мужчин, так же как и занятость среди женщин, уменьшилась, но у мужчин уменьшилась несколько больше, чем у женщин.

Категория «занятость» дает возможность оценки использования ресурсов для труда: чем выше уровень занятости населения, тем лучше используются с точки зрения экстенсивной характеристики человеческие ресурсы для труда. Экстенсивной — потому, что она отражает только степень использования ресурсов для труда по отношению к численности экономически активного населения, но не отражает уровень эффективности использования занятого населения с точки зрения оценки использования рабочего времени, наличия внутрисменных и целодневных его потерь.

Становление рыночных отношений привело к перемещению занятости из производственной сферы в сферу обслуживания. Однако, чтобы уровень промышленного и строительного производства обеспечивал потребности экономики и населения, необходима высокая производительность труда, а этого в отечественной промышленности и строительстве не наблюдается.

Существенные изменения за годы рыночных реформ произошли в структуре занятых в экономике по формам собственности (табл. 8.3).

Таблица 8.2

**Доля занятых в составе экономически активного населения России
в период 1992–2006 гг., %**

Показатель	1992	1995	1998	2001	2002	2006
Экономически активное население — всего,	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в том числе занятые в экономике	94,8	90,5	86,8	91,1	91,3	93,3
В численности экономически активного населения мужчины,	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в том числе занятые в экономике	94,8	90,3	87,1	90,7	90,8	93,0
В численности экономически активного населения женщины,	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в том числе занятые в экономике	94,8	90,8	87,1	91,5	91,9	93,5

Источник: РСЕ. 2007. С. 137.

Таблица 8.3

**Среднегодовая численность занятых в экономике
по формам собственности в период 1992–2006 гг., % к итогу**

Форма собственности	1992	1995	1998	2001	2002	2006
Всего в экономике	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
В том числе по формам собственности:						
государственная, муниципальная	68,7	42,1	37,9	37,0	35,5	32,8
частная	19,5	34,4	46,1	49,7	51,8	55,4
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	0,8	0,7	0,8	0,8	0,7	0,6
смешанная российская	10,5	22,2	12,5	9,4	8,5	7,2
иностранная, совместная российская и иностранная	0,3	0,6	2,7	3,1	3,5	4,0

Источник: РСЕ. 2007. С. 146.

Численность занятых в организациях государственной и муниципальной собственности сократилась с 68,7% в 1992 г. до 32,8% в 2006 г., т.е. в 2,1 раза. Зато существенно возросла численность занятых на частных предприятиях — с 19,5% в 1992 г. до 55,4% в 2006 г., т.е. в 2,8 раза. Увеличилась также занятость в организациях с иностранной и совместной российской и иностранной формой собственности с 0,3% в 1992 г. до 4% в 2006 г. Подобные структурные изменения отражают процесс преобразования экономики командной в рыночную и связаны с приватизацией и разгосударстве-

нием собственности, прошедшими в нашей стране за рассматриваемый период.

Представляет интерес распределение занятых в России по видам занятий и полу, данные по которым получены путем выборочного обследования (табл. 8.4).

Как очевидно из данных, приведенных в табл. 8.4, женщины преобладают почти во всех категориях работников, кроме руководителей и рабочих. Особенно заметно преобладание женщин среди специалистов высшего уровня квалификации в области образования, а также среди служащих, занятых подготовкой информации, документации и учетом, и среди служащих сферы обслуживания.

Таблица 8.4

**Численность занятых в экономике по видам занятий и полу
на конец ноября 2006 г., тыс. человек**

Категория занятых в экономике	Всего	В том числе	
		мужчин	женщин
Занятые в экономике — всего	69 189	35 012	34 176
В том числе:			
руководители (представители) органов власти и управления, включая руководителей учреждений и организаций	4 562	2 779	1 783
специалисты высшего уровня квалификации:	12 065	4 708	7 358
из них специалисты в области образования	2 744	603	2 142
специалисты среднего уровня квалификации	10 341	3 341	7 000
работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом, служащие сферы обслуживания	2 248	211	2 034
работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	4 402	1 808	2 594
продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды	5 031	816	4 215
рабочие	30 540	21 348	9 193

Источник: РСЕ. 2007. С. 149.

Число мужчин превышало число женщин среди руководителей органов управления и организаций в 1,6 раза, среди рабочих — в 2,3 раза. Доля руководителей органов власти и учреждений вместе со специалистами высшего и среднего уровня квалификации составляла 39% числа занятых в экономике. Рабочие, в состав которых включены также и работники товарного сельскохозяйственного производства, занимали 44,1% занятых в экономике.

Для полной характеристики состояния занятости необходимо помимо общих его показателей рассмотреть вопросы *неполной и скрытой* занятости населения.

На основе материалов выборочных обследований выявлено, что от 1,4 до 3,4% всех занятых в экономике России работали в режиме неполного рабочего времени по инициативе администрации предприятий и организаций, а от 0,3 до 1,3% занятых находились в принудительных отпусках, т.е. эти работники фактически находились в состоянии неполной занятости. Пиковое ее значение относится к 1994—1996 гг. Ежемесячно на крупных и средних предприятиях в режиме неполного рабочего времени в 1996 г. трудилось свыше 3 млн человек, в различных хозяйственных структурах ежемесячно около 2 млн человек находились в отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы.

Оборотной стороной неполной занятости, а также результатом низкого в целом уровня оплаты труда явилась *вторичная, или дополнительная*, занятость, направленная на получение приработков. По данным материалов статистической отчетности предприятий, в 1999 г. в России насчитывалось более 1,5 млн внештатных совместителей (из них 43% работали на малых и 57% — на средних и крупных предприятиях) и примерно 1,3 млн работников, занятых по договорам гражданско-правового характера (из них 31% работали на малых предприятиях и 69% — на предприятиях средних и крупных)¹. Но следует понимать, что здесь может иметь место, с одной стороны, двойной счет, так как один работник мог быть совместителем на нескольких предприятиях, но, с другой стороны, численность совместителей может быть приуменьшена, вследствие того, что два совместителя по 0,5 ставки считаются занятым работником с одной полной ставкой.

Скрытая форма занятости появляется тогда, когда занятость не регистрируется. На основании исследований, проведенных Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ), были получены сведения, что заняты без юридического оформления трудовых отношений примерно 4—5% общего числа работающих. Таким образом, фактический уровень занятости населения находится выше официально регистрируемого уровня примерно на 4,2—5,3%.

¹ Капелюшников Р.И. Указ. соч. С. 112.

8.3. ПОНЯТИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ И БЕЗРАБОТНОГО

Безработица — общественно-экономическое явление, появившееся вместе с появлением наемного труда. Она характеризуется, с одной стороны, желанием людей работать по найму с целью получения дохода — заработка, а с другой стороны, отсутствием такой работы.

По аналогии с понятием занятости (см. параграф 8.1) **безработицу** можно определить как состояние экономически активной части населения, которое характеризуется отсутствием у людей наемной работы или легитимного, т.е. не противоречащего действующему законодательству, доходного занятия при наличии желания иметь такую работу (занятие) и ее активного поиска.

В определениях понятия «безработный», так же как и понятия «занятый», имеются различия между их трактовкой Международной организацией труда (которой придерживается и Росстат) и российским законодательством.

По методологии Международной организации труда, безработные — это лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- не имели работу (доходного занятия);
- занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные связи или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- были готовы приступить к работе;
- обучались по направлению службы занятости;
- являлись учащимися, студентами, пенсионерами и инвалидами, занимающимися поиском работы и готовыми приступить к ней.

В составе безработных выделяют лиц, не занятых трудовой деятельностью, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу, а также признанных безработными.

Согласно Закону о занятости населения в Российской Федерации, безработные — это трудоспособные граждане, которые:

- не имеют работы и заработка;
- ищут работу;
- готовы приступить к работе;
- зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.

Помимо этого в Законе о занятости населения в Российской Федерации сказано, что безработными не могут быть признаны граждане:

а) не достигшие 16-летнего возраста;

б) которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена одна из перечисленных пенсий: трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно; пенсия (для тех, кто уволен в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата организации при отсутствии возможности их трудоустройства) на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста; пенсия по старости и за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

в) отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие и при этом не имеющие профессии (специальности) — в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) по одной и той же профессии (специальности) дважды;

г) не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

д) осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;

е) представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;

ж) которые считаются по Закону о занятости населения в Российской Федерации занятыми (см. параграф 8.1).

Таким образом, основные отличия в трактовке понятия «безработный», во-первых, состоят в том, что Закон относит к безработным только тех трудоспособных граждан, не имеющих работу и заработка, ищущих работу и готовых приступить к ней, *которые*

зарегистрированы в органах службы занятости; во-вторых, закон не признает безработными *граждан, которым назначена пенсия по старости, в том числе досрочно*, а также некоторым другим категориям граждан.

Росстат в соответствии с методологией Международной организации труда безработными, во-первых, считает всех людей от 16 лет и старше, которые не имеют работы, ищут ее и готовы приступить к ней, *независимо от того, зарегистрирован человек в органах службы занятости или нет*, но в числе безработных выделяет тех, кто зарегистрирован в органах службы занятости; во-вторых, лиц, обучающихся по направлению органов службы занятости, а также *учащихся, студентов, пенсионеров и инвалидов*, которые ищут работу и готовы приступить к ней.

Признание человека безработным происходит не сразу после его обращения в органы службы занятости, предоставления необходимых для этого документов и регистрации в качестве ищущего подходящую работу, а лишь при невозможности предоставления ему подходящей работы в течение 10 дней со дня регистрации. В этом случае человека признают безработным со дня предъявления необходимых для этого документов. Первые 10 дней гражданин будет числиться как зарегистрированный в органах службы занятости, но не как безработный. Поэтому в статистических сведениях об уровне безработицы можно встретить несколько показателей: число безработных, в том числе зарегистрированных в органах службы занятости, из них — признанных безработными. Помимо этого ведется учет тех безработных, которым выплачивается пособие по безработице, так как есть категории безработных, которым пособие по безработице временно не выплачивается.

Требуют пояснения понятия «подходящая работа» и «неподходящая работа». В соответствии с Законом о занятости населения в Российской Федерации *подходящей* считается такая работа, в том числе и временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Закон детализирует понятия транспортной доступности рабочего места и условия последнего места работы, так как они могут трактоваться произвольно.

Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного должна определяться органами местного са-

моуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

Условия труда должны соответствовать правилам и нормам по охране труда.

Предлагаемый заработок должен быть не ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Но если средний заработок зарегистрированного в органах службы занятости гражданина превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, то к понятию «подходящая работа» относится заработок, который будет не ниже величины прожиточного минимума в субъекте Российской Федерации, в котором он зарегистрирован (в республике, крае, области, автономной области, автономном округе, Москве и Санкт-Петербурге).

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера, считается подходящей для граждан:

- впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности); уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия; прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;

- отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после первого периода выплаты пособия по безработице;

- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;

- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Неподходящей признается работа:

- связанная с переменой места жительства без согласия гражданина;

- на которой условия труда не соответствуют нормам и правилам по охране труда;

- если предлагаемый заработок ниже среднего заработка, получаемого гражданином за последние три месяца по последнему

месту работы, при условии, что этот заработок не превышал величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации. В случае если средний заработок гражданина превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, подходящей не может считаться работа, когда предлагаемый заработок ниже величины этого прожиточного минимума.

8.4. ПРИЧИНЫ И ВИДЫ БЕЗРАБОТИЦЫ, ЕЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА И ПОСЛЕДСТВИЯ

Современная безработица в России является следствием становления и развития в ней рыночных отношений. Российская безработица имеет свою специфику, определяемую особенностями формирования неполной занятости, и в то же время ей присущи многие черты, характерные для других развитых стран мира.

Как справедливо отмечает Р.И. Капелюшников, развитие российского рынка труда проходило по иному пути, чем это первоначально предполагалось. На старте рыночных преобразований было ожидание лавинообразного роста открытой безработицы. Трудно было предвидеть такие спонтанно возникшие способы адаптации к рынку, как административные отпуска, работа по сокращенному графику, вторичная занятость, систематические задержки выплаты заработной платы, «скрытая» оплата труда и др. — все это не соответствовало «нормальной» реакции на потрясения переходного периода, и лишь постепенно стало расти понимание специфического механизма «нестандартных» форм экономического поведения на рынке труда¹.

Тем не менее общие закономерности рыночных отношений, действие экономических законов спроса и предложения на рынке труда предопределили появление в России массовой безработицы.

Безработица порождается разными причинами. В зависимости от продолжительности и социально-экономических последствий различают такие виды безработицы, как фрикционная, сезонная, структурная, институциональная, циклическая.

Одной из причин безработицы может быть добровольное оставление человеком работы с целью поиска более подходящего варианта трудовой деятельности. Когда поиск затягивается, человек оказывается в положении безработного. Безработным может также

¹ Капелюшников Р.И. Указ. соч. С. 7—8.

оказаться человек, впервые ищущий работу или ищущий новое место работы после окончания временной работы.

Заметим, что свобода труда, выбора рода деятельности и профессии — это одно из завоеваний демократической России, закрепленное в Конституции РФ. Обязательный и принудительный труд, существовавший в условиях тоталитарного государства, ограничивал право человека свободно распоряжаться своими способностями к труду.

Безработицу, которая явилась следствием названных причин, называют **фрикционной**. Фрикционная безработица считается неизбежной и даже в некоторых случаях желательной, так как инициатива увольнения исходит от самого человека. В результате безработицы подобного вида многие люди находят себе более достойное применение, решают вопросы повышения уровня оплаты труда и его содержательности, большей продуктивности, а следовательно, и большей эффективности для общества за счет более рационального распределения ресурсов для труда.

Фрикционная безработица по существу является добровольной и, можно сказать, нормальной. Это преимущественно *безработица неудовлетворенности содержанием и условиями труда*. Она кратковременна, как правило, не более одного-двух месяцев. В экономически развитых странах такой вид безработицы находится на уровне 3—6% численности экономически активного населения.

Сезонная безработица вызывается сезонным характером некоторых работ. К ним относятся сельскохозяйственные работы, переработка овощей и фруктов, сплав леса, отдельные виды рыболовства и охоты, строительство и добыча полезных ископаемых в районах Крайнего Севера страны и другие подобные работы. Сезонно работают не только люди, но и предприятия, и отдельные отрасли экономики. Отличительной особенностью сезонной безработицы является ее сравнительно легкая прогнозируемость. По степени добровольности такая безработица близка к фрикционной.

Следующим видом экономически оправданной безработицы является **структурная безработица**. Она вызывается изменением, с одной стороны, потребительского спроса на товары, с другой — структуры производства, которое реагирует на изменение потребительского спроса. В основе этих процессов лежит научно-технический прогресс, появление новых материалов, технологий, предметов потребления, услуг. Потребительский спрос и структура производства оказывают взаимное влияние друг на друга. Появление новых технологий, новых видов товаров и услуг неизбежно приводит к не-

обходимости перестройки производства, появлению новых и отмиранию некоторых старых профессий, переподготовки персонала. Структурное изменение производства приводит к увольнению работников, которые по своей специальности и квалификации не соответствуют новым требованиям производства. Структурная безработица — в большей части *безработица устаревших профессий*.

К существенным структурным сдвигам в производстве и составе персонала привело появление новых поколений электронной техники и оборудования, компьютеризация деятельности, развитие автоматизации производственных процессов, появление новых видов энергии и предприятий энергетики и др.

Структурная безработица возникает не только из-за профессионального несоответствия спроса и предложения на рынке труда, но также и из-за их территориального несоответствия, когда в каких-то районах возникают новые производства, а в других — производства свертываются.

Разновидностью структурной является *технологическая безработица*, когда в результате научно-технического прогресса, появления новой высокопроизводительной техники резко возрастает производительность труда работников, часть из которых становятся излишними и «выбрасываются» на рынок труда. В то же время появление производств, основанных на использовании новой техники и технологии, ведет к росту потребности в персонале и снижает давление на рынок труда.

Различие между структурными и фрикционными безработными заключается в том, что первые нуждаются в обязательной дополнительной подготовке или переобучении, тогда как вторые, за исключением впервые ищущих работу, имеют все навыки для того, чтобы трудоустроиться.

По причинам возникновения выделяют также *институциональную безработицу*, которая обусловлена несовершенством некоторых правовых норм, регулирующих материальную поддержку безработных, налоговой системы и др. Так, чрезмерные материальные выплаты безработным могут снизить у них стимулы к поиску работы и создать возможность жить на пособие по безработице. Высокое налоговое бремя также сдерживает стимулы к поиску работы или открытию собственного бизнеса.

Совокупность фрикционной и структурной безработицы некоторые экономисты считают *естественным уровнем безработицы*. Основы анализа такого уровня безработицы заложил американский экономист Милтон Фридмен (Чикагская школа). Он считал естественным уровнем величину неустраняемой безработицы, которая

сопутствует долговременному равновесию спроса и предложения на рынке труда и складывается из безработицы фрикционной и институциональной.

Наиболее разрушительные последствия приносит **циклическая безработица**, которая вызывается неравномерностью развития экономики, резким сокращением производства в связи с циклически возникающими экономическими спадами, кризисами. В таких условиях многие предприятия сворачивают или прекращают деятельность, оказываясь банкротами. Численность персонала сокращается, происходит массовое увольнение работников, рынок труда переполняется людьми, ищущими работу. Такого рода безработица потрясла мир в период Великой депрессии 1930-х гг. Однако циклическая безработица возникает и при меньших масштабах спада производства, но при общем спаде экономической активности в стране, как это произошло в России в 2009 г. во время разразившегося мирового финансового кризиса. При циклической безработице издержки общества на преодоление ее негативных последствий весьма существенны.

Циклическую безработицу можно характеризовать как *безработицу недостаточного спроса на труд, порождающего хаос в экономике*. Для безработных в условиях экономического кризиса характерны отчаяние, безысходность, готовность на многие жертвы ради заработка. Это самая тяжелая форма безработицы с наиболее разрушительными для людей социально-экономическими последствиями.

По характеру проявления различают безработицу открытую, в том числе зарегистрированную, и скрытую.

Открытая безработица не требует особых комментариев, она не скрывается, не маскируется, люди публично заявляют о своем желании работать и активно занимаются ее поиском. *Зарегистрированная безработица* — это часть открытой безработицы, которая зарегистрирована в органах службы занятости населения путем обращения туда граждан, ищущих работу.

Скрытая безработица характеризует состояние людей, которые работают по найму, однако:

а) не удовлетворены работой и подыскивают другое место основной или дополнительной работы;

б) имеют большую вероятность потерять работу из-за претензий работодателя, неудовлетворенного ее качеством или другими обстоятельствами, и поэтому ищут другую работу;

в) заняты неполный рабочий день или отпущены в административный отпуск без соответствующей его оплаты, ищут и готовы перейти на другую работу.

Уровень скрытой безработицы определяется специальными обследованиями, а также экспертной оценкой руководителей крупных предприятий, органов управления, специалистов службы занятости населения, ученых.

По продолжительности безработица подразделяется на кратковременную, умеренную, длительную и застойную.

Кратковременная безработица продолжительностью один-два месяца характерна для фрикционной ее разновидности. *Умеренная* имеет продолжительность до 12 месяцев. *Длительная* — от 12 до 18 месяцев. *Застойная* — свыше 18 месяцев.

Характеристики продолжительности безработицы условны. Для одного человека безработица в два-три месяца представляется чрезмерно продолжительной, для другого, имеющего определенные накопления, и более длительная безработица может быть не очень обременительной.

Нельзя не отметить и такие специфические разновидности безработицы, как женская и молодежная, безработица инвалидов и военнослужащих, отправленных в запас и ушедших в отставку.

Отличительной чертой *женской безработицы* является ее более продолжительный период, чем у безработных мужчин. Безработным женщинам, особенно в предпенсионном возрасте, труднее найти работу, они больше, чем безработные мужчины, нуждаются в социальной защите со стороны государства.

Для *молодежной безработицы* характерно отсутствие у молодых людей, впервые желающих приступить к работе, производственного опыта при достаточно высоких требованиях к уровню оплаты своего труда. Предприятия, как правило, хотят иметь опытных, знающих свое дело работников. Поэтому среди безработных удельный вес молодежи достаточно высок.

Отношение к безработице как к социально-экономическому явлению не всегда было однозначным и с течением времени менялось. В начале XX в., когда размеры безработицы в мировом масштабе были достаточно велики, считалось, что она является большим социальным злом, с которым государство должно бороться всеми средствами и методами. В середине XX в., в условиях построения обществ с социальной рыночной экономикой сложился новый взгляд на безработицу как на социальное явление, которое в силу эпизодического характера не представляет серьезных проблем для государства.

В настоящее время отношение к безработице складывается в зависимости от ее вида и продолжительности. Краткосрочная фрик-

ционная безработица имеет больше положительных моментов, чем отрицательных. Структурная — вызывается научно-техническим прогрессом и естественным процессом совершенствования производства. Оба этих вида безработицы естественны и не вызывают необходимости принятия сколько-нибудь существенных мер по их предотвращению, за исключением того, что необходима организация переобучения персонала в соответствии с требованиями рынка труда.

Циклическая безработица, сопровождающаяся длительной и застойной ее формами, — наиболее разрушительна для общества, она наносит населению значительный экономический, моральный и социальный ущерб и требует активных мер государства по ее преодолению, недопущению застойной безработицы или сокращению ее уровня.

Одним из негативных последствий безработицы является невыпущенная продукция в силу нерабочего состояния трудоспособных граждан, имеющих желание работать, и, как следствие, — снижение темпов экономического роста, отставание объемов производства валового национального продукта. Американский экономист Артур Оукен обосновал и количественно выразил взаимосвязь между уровнем безработицы и объемом валового национального продукта (ВНП), согласно которому превышение уровня безработицы над ее нормальным естественным уровнем на 1% ведет к отставанию производства объема ВНП от его потенциального уровня на 2,5% (закон Оукена).

Длительная и застойная безработица оказывает негативное влияние на общественные ценности и жизненные интересы граждан, подрывает физическое и моральное здоровье общества: теряются квалификация и практические навыки, возникает психологическая депрессия, в обществе растет социальная напряженность, жестокость и преступность, увеличивается распад семей, растет число нервных, психических и сердечно-сосудистых заболеваний, возрастает количество случаев суицида и других негативных явлений.

Массовая длительная безработица оказывает сильное влияние на социально-политическое положение в странах, когда на волне всеобщего недовольства активизируют деятельность экстремистские группировки и партии, растет шовинизм, совершаются государственные перевороты. Поэтому своевременные и эффективные меры по предотвращению или снижению негативных последствий массовой длительной безработицы должны быть приоритетными в социально-экономической политике государства.

8.5. ПОКАЗАТЕЛИ БЕЗРАБОТИЦЫ

Безработица является объектом внимания государственных органов. За ее размерами, составом и продолжительностью ведет наблюдения и исследования Правительство РФ в лице его органов — Роструда, Росстата, Минэкономразвития России, а также местные органы власти.

Изучение безработицы основано на системе ее показателей, получаемых на основании официальных (ежемесячных, квартальных, полугодовых, годовых) статистических материалов Росстата, на основе специальных выборочных обследований домашних хозяйств по проблемам занятости населения, «Статистических бюллетеней» и других материалов (например, «Мониторинга регистрируемой безработицы»), подготавливаемых и публикуемых Рострудом.

Рассмотрим наиболее общие показатели безработицы.

Уровень официально зарегистрированной безработицы — это отношение числа зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения на основании статистических данных, рассчитанных на определенной территории в среднемесечном, среднегодовом выражении или по состоянию на определенную дату (например, на конец года). Для условий среднегодовой численности этот показатель рассчитывают по следующей формуле:

$$УЗБ_{год} = \frac{ЗБ_{год}}{ЭАН_{год}} \times 100,$$

где $УЗБ_{год}$ — уровень зарегистрированной на i -й территории безработицы в среднегодовом исчислении, %;

$ЗБ_{год}$ — среднегодовая численность зарегистрированных на i -й территории безработных, человек;

$ЭАН_{год}$ — среднегодовая численность экономически активного населения на i -й территории, человек.

Уровень общей безработицы — это отношение общего числа безработных, рассчитанного на определенной территории путем выборочных обследований по состоянию на определенную дату, к численности экономически активного населения на эту дату. Его вычисляют по формуле

$$УОБ_{од} = \frac{ОБ_{од}}{ЭАН_{од}} \times 100,$$

где $УОБ_{од}$ — уровень общей безработицы на i -й территории по состоянию на определенную дату, %;

- $ОБ_{o.d_i}$ — общая численность безработных, рассчитанных на i -й территории путем выборочных обследований по состоянию на определенную дату, человек;
 $ЭАН_{o.d_i}$ — численность экономически активного населения на i -й территории по состоянию на определенную дату, человек (разумеется, даты обследований и статистических материалов должны совпадать).

Удельный вес зарегистрированной безработицы в общем числе безработных — это отношение числа зарегистрированных на определенную дату безработных к общему числу безработных, рассчитанных на i -й территории путем выборочных обследований по состоянию на определенную дату. Его находят по следующей формуле:

$$УБ_{o.d_i} = \frac{ЗБ_{o.d_i}}{ОБ_{o.d_i}} \times 100,$$

где $УБ_{o.d_i}$ — удельный вес зарегистрированной безработицы в общем числе безработных на i -й территории по состоянию на определенную дату, %;

$ЗБ_{o.d_i}$ — число зарегистрированных безработных на i -й территории по состоянию на определенную дату, человек.

Коэффициент напряженности на рынке труда — это отношение численности незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения, к количеству заявленных в службу занятости вакансий, рассчитанных на определенной территории в среднемесечном, среднегодовом выражении или по состоянию на определенную дату (например, на конец года). Для расчета показателя на определенную дату используют формулу

$$НРТ_{o.d_i} = \frac{ЗБ_{o.d_i}}{ЗВ_{o.d_i}},$$

где $НРТ_{o.d_i}$ — коэффициент напряженности на рынке труда на i -й территории по состоянию на определенную дату;

$ЗВ_{o.d_i}$ — количество заявленных в службу занятости населения вакансий от предприятий и организаций на i -й территории по состоянию на определенную дату.

Показатели численности безработных и уровня безработицы в России за последние годы характеризуются данными, приведенными в табл. 8.5.

Скачок численности официально зарегистрированных безработных произошел в 1995—1996 гг. Затем число зарегистрированных безработных до 2000 г. стало из года в год сокращаться, после 2001 г. опять отмечен рост их числа. Положение с общей численностью безработных, выявленных в результате выборочных обследований населения по проблемам занятости, несколько иное. Числен-

ность таких безработных увеличивалась до 1999 г., достигнув к этому периоду почти 9,1 млн человек, а затем последовало их существенное сокращение за четыре года до 6 млн человек, что составило 8,2% числа экономически активного населения. Численность граждан России, имеющих статус безработных, в октябре 2008 г. составила 1245,3 тыс. человек¹.

Таблица 8.5

Динамика численности безработных и уровня безработицы в России

Год	Численность официально зарегистрированных безработных на конец периода, тыс. человек	Общая численность безработных*, тыс. человек	Уровень общей безработицы*, %
1992	577,7	3 877	5,2
1995	2 327	6 712	9,6
2000	1 037	7 059	10,0
2001	1 122,7	6 288	9,0
2002	1 500	6 155	8,7
2003	1 639	5 683	8,0
2004	1 920	5 775	8,1
2005	1 830	5 208	7,3
2006	1 743	4 999	7,0
2007	1 553	4 233	5,6

* По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости: 1992, 1995, 1997–1998 гг. — на конец октября; 1996 г. — на конец марта; 1999–2001 гг. — на конец ноября; 2002–2006 гг. — на конец года; 2007 г. — на конец ноября.

Источник: РСЕ. 2007. С. 137–138.

Мировой финансовый кризис, захвативший и нашу страну, привел к обострению проблем занятости населения и безработицы. По оценкам Федеральной службы государственной статистики, в конце февраля 2009 г. в соответствии с методологией МОТ числились безработными 6,4 млн человек, или 8,5% экономически активного населения. В государственных учреждениях службы занятости населения в качестве безработных были зарегистрированы 2,0 млн человек, в том числе 1,7 млн. человек получали пособие по безработице.

Безработицу необходимо анализировать по отдельным территориям, городам, субъектам. Характеристика масштабов безработицы в федеральных округах России показана в табл. 8.6.

¹ Режим доступа : http://www.gks.ru/scripts/db_inet/dbinet.cgi

С состоянием безработицы в федеральных округах положение не равное. Наибольший уровень безработицы отмечен в Южном и Сибирском федеральных округах. Наименьший — в Центральном (в 2,8 раза ниже, чем в Южном округе). В остальных четырех округах уровень безработицы был несколько ниже или близок к среднему по России.

Таблица 8.6

**Численность безработных и уровень безработицы
в федеральных округах России в 2006 г.**

Федеральный округ	Безработные, тыс. человек	Уровень регистрируемой безработицы, %
Российская Федерация — всего	6 216	8,6
В том числе федеральные округа:		
Центральный,	996	5,4
в том числе Москва	57	1,3
Северо-Западный	535	7,0
Южный	1 509	15,3
Приволжский	1 196	7,6
Уральский	486	7,5
Сибирский	1 178	11,7
Дальневосточный	316	8,4

Источник: РСЕ. 2007. С. 138–146.

Проанализировав статистику органов службы занятости в субъектах Российской Федерации, можно отметить, что максимальный уровень безработицы был в Республике Ингушетия, в Корякском автономном округе (АО), Республике Тыва, Агинском Бурятском АО, Республике Дагестан — от 11 до 6%. Наименьший — в Оренбургской и Липецкой, Нижегородской, Тверской, Смоленской областях, Москве, Калужской области, Краснодарском крае и Санкт-Петербурге — от 0,9 до 0,7%.

Коэффициент напряженности на рынке труда (численность незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, в расчете на одну заявленную вакансию, человек) по отдельным территориям имел большие различия. Так, наибольший коэффициент напряженности на 31 декабря 2004 г. был в Республике Ингушетия — 631,5; Корякском АО — 246,6; Республике Дагестан — 71,7; Агинском Бурятском АО — 50,9; Республике Тыва — 45,0; Кабардино-Балкарской Республике — 20,7; Читинской области — 20,4; Коми-Пермяцком АО — 17,1; Республике Калмыкия — 16,7; Астраханской области — 15,8. Наименьшие значения этого коэффициента были:

в Москве — 0,4; Краснодарском крае — 0,6; Санкт-Петербурге — 0,9; Ленинградской и Калужской областях — 1,0¹.

Если коэффициент напряженности меньше единицы, то значит, число заявленных вакансий превышает численность безработных. В таких территориях главная проблема рынка труда состоит в несовпадении структуры вакансий со структурой безработных по профессиям и специальностям.

Показателями рынка труда являются также: уровни безработицы по отдельным категориям населения, например молодежная и женская безработица; структура безработных по полу, возрасту, семейному положению, опыту работы; продолжительность безработицы как время между днем регистрации гражданина в качестве безработного и днем снятия его с учета в органе службы занятости по месту жительства; средняя продолжительность безработицы; масштабы общественных работ и обучения по направлению службы занятости; причины безработицы и др.

Средний период безработицы и, соответственно, поиска работы у зарегистрированных безработных по России составлял около шести месяцев, в том числе у мужчин, молодежи 16–29 лет и у городских жителей — несколько ниже, у женщин и сельских жителей несколько больше. По отдельным субъектам Российской Федерации средняя продолжительность регистрируемой безработицы также была неодинакова. Наибольшая была в Чукотском АО — 9,3 месяца, Республике Ингушетия — 8,9 месяца; наименьшая — в Смоленской области — 3,7 месяца, в Нижегородской области — 3,8 месяца.

Основные причины безработицы в России, которые сложились в 2003 г., показаны в табл. 8.7. Из нее следует, что более $\frac{1}{3}$ мужчин и $\frac{1}{4}$ женщин относятся к фрикционным безработным, которые, как правило, долго на рынке труда не задерживаются. $\frac{1}{5}$ безработных оказалась на рынке труда вследствие принудительного увольнения с предприятий. Это наиболее сложная категория безработных, которые в своей большей части нуждаются в социальной реабилитации и переквалификации. Не имели опыта работы 22% безработных, это также проблемная категория граждан, которые нуждаются в обучении и социальной поддержке.

Представляет интерес рассмотрение образовательного уровня российских безработных (табл. 8.8).

Основная доля безработных в 2006 г. — 71,9% — состояла из людей, имевших среднее профессиональное, начальное профессиональ-

¹ Основные показатели деятельности органов службы занятости в январе–декабре 2004 г. М.: Роструд, 2005. С. 28–29.

ное и среднее (полное) общее образование. Среди безработных выделяются женщины со средним профессиональным образованием, но особенно мужчины и женщины со средним (полным) общим образованием, т.е. $\frac{1}{3}$ безработных — вчерашние школьники.

Таблица 8.7

**Распределение численности безработных
по обстоятельствам незанятости в 2003 г., % к итогу**

Обстоятельства незанятости	Всего	Мужчины	Женщины
Безработные — всего	100	100	100
В том числе:			
ранее имели работу	78,0	79,2	76,5
из них оставили прежнее место работы (деятельности) в связи:			
с высвобождением по причине сокращения штатов, ликвидации организации, собствен- ного дела	20,4	18,2	23,0
с увольнением по собственному желанию	26,6	30,3	22,5
ранее не имели опыта работы	22,0	20,8	23,5

Источник: РСЕ. 2004. С. 147.

Таблица 8.8

**Распределение численности безработных в 2006 г.
по уровню образования, % к итогу**

Уровень образования	Всего	Мужчины	Женщины
Безработных — всего	100,0	100,0	100,0
В том числе имели образование:			
высшее профессиональное	10,7	8,7	13,0
неполное высшее профессиональное	2,1	1,9	2,3
среднее профессиональное	17,3	13,0	22,1
начальное профессиональное	17,6	20,0	14,9
среднее (полное) общее	37,0	39,8	33,8
основное общее	13,5	14,8	12,1
начальное общее, не имеют начального образования	1,8	1,9	1,8

Источник: РСЕ. 2007. С. 152.

Федеральная служба по труду и занятости, находящаяся с середины 2004 г. в ведении Минздравсоцразвития России, и ее территориальные органы проводят работу по оказанию помощи безработным в поисках подходящей работы, а также ведут статистику, отражающую их деятельность. В периодически издаваемом бюллетене «Основные показатели деятельности органов службы занятости» Роструд приводит следующие данные:

■ численность ищущих работу граждан, состоящих на учете, — всего;

- из них — безработных;
- из них — лица, которым назначено пособие по безработице;
- число лиц, поставленных на учет, — всего;
- из них — не занятых трудовой деятельностью;
- число лиц, признанных безработными;
- число лиц, которым назначено пособие по безработице;
- число лиц, снятых с учета;
- заявленная предприятиями и организациями потребность в работниках;
- численность лиц, закончивших профессиональное обучение по направлению службы занятости, и др.

Подобные сведения даются не только в целом по стране, но и по каждому из семи федеральных округов, а также по каждому из субъектов Российской Федерации. Материалы строятся по балансовому методу: на начало отчетного периода, за отчетный период и на конец отчетного периода.

Безработица — явление, характерное для всех стран мира. По данным Международной организации труда, она охватывает почти $\frac{1}{3}$ экономически активного населения мира, которое либо не имеет работы, либо занято неполное рабочее время. Безработица в некоторых промышленно развитых странах мира и странах СНГ в начале XXI в. характеризовалась данными, приведенными в табл. 8.9.

Таблица 8.9

Уровень безработицы

Страна	Год	Удельный вес безработных в численности экономически активного населения, %
Россия	2007	6,2
Украина	2007	7,0
Грузия	2007	13,6
Бразилия	2007	9,3
Болгария	2007	7,7
Польша	2007	12,8
Франция	2007	8,3
Германия	2007	8,4
США	2007	4,6
Япония	2007	3,9
Великобритания	2007	5,4
Норвегия	2007	2,5
Швейцария	2007	2,5

Источник: http://www.yestravel.ru/world/rating/economy/unemployment_rate/

Обращает на себя внимание высокий уровень безработицы в странах бывшего социалистического лагеря — Польше, Болгарии, а также в бывшей республике СССР — Грузии. Показатель уровня безработицы в России, Украине, Франции и Германии сопоставим по своей величине. В таких благополучных странах, как Швейцария и Норвегия, безработица тоже имеет место, но уровень ее в 2—3 раза ниже, чем в России, Украине, Франции и Германии. США, Япония и Великобритания в начале XXI в. имели умеренный уровень безработицы, хотя известны периоды, когда безработица и там была катастрофически высокой.

Во многих развивающихся странах большинство работников трудятся на малопродуктивных рабочих местах и низкооплачиваемых работах с тяжелыми условиями труда. С октября 2008 г. и в 2009 г. в связи с мировым финансовым кризисом уровень безработицы в большинстве развитых стран мира резко возрос.

Предотвращение или смягчение тяжелого материального положения безработных достигается в результате целенаправленной социальной политики государства, одним из направлений которой является государственная социальная поддержка безработных, социальные гарантии и компенсации гражданам, увольняемым с предприятий.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что понимают под занятостью населения и занятыми?
2. Какие виды и формы занятости населения вам известны? Дайте их характеристику.
3. В чем состоит сущность гибкой занятости населения, какие она имеет разновидности?
4. Чем характеризуется уровень занятости населения и ее структура в современной экономике России?
5. Что понимают под неполной и скрытой занятостью населения, каковы их причины?
6. Что такое безработица, каковы ее виды и причины возникновения?
7. Кого считают безработным? Раскройте различия в определении понятия «безработный» в Законе о занятости населения в Российской Федерации и определении Международной организации труда.
8. Какова природа возникновения структурной безработицы?
9. Что такое фрикционная безработица?
10. Чем характеризуется сезонная и технологическая безработица?

11. Каковы содержание и особенности циклической безработицы?
 12. Каков уровень и тенденции официально зарегистрированной безработицы в России?
 13. В чем состоят экономические издержки безработицы?
 14. В чем заключаются причины скрытой безработицы?
 15. Каковы социальные последствия, вызываемые безработицей?
 16. Каковы наиболее общие показатели безработицы и как производится их расчет?
-

ГЛАВА 9

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

9.1. ЦЕЛЬ И ВИДЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Государственная политика занятости населения — это часть социально-экономической политики государства, направленная на разрешение проблем занятости населения в экономике на основе повышения эффективности программ обеспечения занятости, развития системы социального партнерства, стимулирования мобильности экономически активного населения и усиления гибкости рынка труда.

Государственная политика занятости исходит из положений Конституции РФ, в которой записано, что основные направления внутренней политики государства определяются Президентом РФ. Правительство РФ обеспечивает проведение в стране единой государственной политики в разных областях деятельности, в том числе в области занятости населения.

Функциональным органом в стране по управлению занятостью населения является Минздравсоцразвития России и находящийся в его ведении Роструд. На это министерство возложена функция по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социального развития, включая вопросы занятости населения и безработицы. Оно формирует, опреде-

ляет и контролирует правила поведения и регулирования интересов партнеров на рынке труда.

В соответствии с действующим законодательством о занятости населения государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Законом о занятости населения Российской Федерации определены следующие направления государственной политики в области содействия занятости населения:

- развитие человеческих ресурсов для труда, повышение их мобильности, защита национального рынка труда;

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

- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, а также содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

- обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста — за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости; беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф);

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

- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуж-

дающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- сочетание самостоятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения и согласованности их действий при реализации федеральных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;

- координация деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, социальное обеспечение, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;

- координация деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ними;

- обеспечение занятости в местах проживания коренных малочисленных народов и других национальных меньшинств Российской Федерации с учетом их национальных и культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости;

- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм.

Деятельность органов службы занятости осуществляется согласно с федеральными целевыми программами содействия занятости населения Российской Федерации и соответствующим им региональным программам.

Государственная политика занятости может быть активной и пассивной. Приоритетным направлением такой политики являются активные меры на рынке труда.

Активная политика занятости — это совокупность правовых, экономических и организационных мер государства, проводимых с целью предупреждения безработицы и снижения ее уровня. Такая политика включает в себя мероприятия:

- по профилактике — предупреждению увольнений работников для сохранения рабочих мест;

- профориентации, обучению, переподготовке и повышению квалификации лиц, ищущих работу с целью повышения их конкурентоспособности;

- активному поиску и подбору рабочих мест;
- субсидированию создания новых рабочих мест на существующих предприятиях, перепрофилирования действующих рабочих мест в соответствии с потребностями рынка труда;
- организации новых рабочих мест путем организации специализированных производств, общественных и временных работ;
- поддержке предпринимательской инициативы и развитию самозанятости безработных;
- квотированию рабочих мест для слаботзащищенных категорий граждан и др.

Активные меры на рынке труда могут быть подразделены на две группы:

1) меры, определяющие содержание основных программ. Они финансируются из средств, направленных на содержание службы занятости, и предоставляются всем гражданам независимо от их социально-экономического положения, места проживания и отношения к занятости. К таким мерам относятся посредничество в трудоустройстве — подбор подходящей работы и профессиональное консультирование — профориентация, профинформация, психологическая поддержка и др.;

2) меры, составляющие содержание специальных программ. Они финансируются за счет дополнительных средств, предусматриваемых в федеральном бюджете, бюджетах субъектов Российской Федерации и местных бюджетах. Среди таких мер находится профессиональное обучение безработных граждан и работников, находящихся под риском увольнения, общественные работы, субсидирование временной занятости граждан, содействие гражданам в переезде с целью трудоустройства в другую местность и др. Масштаб проведения подобных мер зависит от объема выделенных на эти цели средств.

Пассивная политика занятости заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на сглаживание негативных ее последствий. Она включает в себя:

- выплату гарантированных государством пособий по безработице, а по истечении срока выплаты таких пособий — оказание материальной помощи (выплату социального пособия);
- выплату доплат на иждивенцев, а также возможную выдачу недорогих товаров первой необходимости, включая продукты питания;
- организацию дешевого питания в специальных столовых и др.

Политика в области занятости населения находит выражение в федеральных, территориальных и отраслевых программах содействия занятости населения.

9.2. ГАРАНТИИ ГОСУДАРСТВА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ, КОМПЕНСАЦИИ УВОЛЯЕМЫМ ГРАЖДАНАМ И БЕЗРАБОТНЫМ

В соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом о занятости населения Российской Федерации государство *в области занятости* гарантирует своим гражданам:

- свободу выбора рода деятельности, в том числе работы с разными режимами труда;
- охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости.

В системе рыночной экономики предприятия и учреждения подвержены воздействию сил конкуренции, которые могут привести к необходимости реструктуризации производства, его сокращению или даже ликвидации. Если подобные действия происходят, то трудовым законодательством предусмотрены определенные *гарантии, льготы и компенсации увольняемым работникам*.

При увольнении граждан в связи с ликвидацией организации, а также в связи с сокращением численности или штата увольняемым работникам выплачивается *выходное пособие* в размере среднего месячного заработка. За ними также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником и в течение третьего месяца со дня увольнения. Но для этого необходимо, чтобы уволенный работник обратился в орган службы занятости в течение двух недель после увольнения и не был им трудоустроен. Решение об этом принимает орган службы занятости.

Размер выходного пособия ограничивается двухнедельным средним заработком работника, если расторжение трудового договора происходит в связи:

- а) с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья;
- б) призывом работника на военную службу или альтернативную гражданскую службу;
- в) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- г) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право оставления на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равенстве этих показателей преимущество оставления на работе имеют: семейные работники, имеющие двух и более иждивенцев; работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профзаболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и некоторые другие.

При сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую работу или вакантную должность в соответствии с его специальностью и квалификацией.

Работодатель также обязан предупредить работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением численности персонала (штата) не менее чем за два месяца до увольнения.

Гражданам, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

Жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, имеют при прочих равных условиях преимущественное право поступления на работу на государственные и муниципальные унитарные предприятия.

Безработным гражданам государство гарантирует:

- бесплатные услуги по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;

- обеспечение социальной поддержки в виде пособий по безработице, материальной помощи и прочих социальных выплат;

- компенсацию материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости;

- бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и направлении на обучение;

■ возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

Гражданам, которые особо нуждаются в социальной поддержке и испытывают дополнительные трудности на рынке труда и в поиске работы (к таким категориям относится молодежь после окончания школы и других учебных заведений; лица предпенсионного возраста; пенсионеры; граждане, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание, и некоторые другие), государство обеспечивает дополнительные гарантии путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп.), организации временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, предоставления услуг по профориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

На успех трудоустройства во многом влияет возраст граждан, особенно это ощутимо для лиц предпенсионного возраста. В этом случае при условии их согласия таких граждан направляют на досрочную пенсию. На время, в течение которого гражданин получает пособие по безработице, стипендию, участвует в оплачиваемых общественных работах, переезжает в другое место по направлению службы занятости для трудоустройства, а также в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, исполнения государственных обязанностей, трудовой стаж не прерывается.

Одной из мер, относящихся к социальным гарантиям и компенсациям безработным гражданам, является выплата им *стипендий* в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости.

Размер стипендии для граждан, уволенных по собственному желанию, а также по другим основаниям (за исключением тех граждан, которые утратили способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания), устанавливается при наличии соответствующего стажа работы в размере 75% их среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше

величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации, и не ниже 30% этого минимума.

Ранее не работавшим и впервые ищущим работу, стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволенным за нарушение трудовой дисциплины и в некоторых других случаях стипендия устанавливается в том же размере, что и для образовательных учреждений соответствующего профиля, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан.

Для тех граждан, которые утратили способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, стипендия устанавливается за счет средств организаций, в которых они работали, в размере 100% среднего их заработка за последние три месяца, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации, и не ниже 30% этого минимума. Во всех случаях минимальный размер стипендии не должен быть ниже 100 руб.

Важной мерой государственной социальной поддержки безработных граждан является выплата *пособия по безработице*, которая осуществляется органами службы занятости.

Так, пособие безработным гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям, устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей). В этом случае величина пособия по безработице начисляется:

а) в первом (12-месячном периоде) в первые три месяца безработицы — в размере 75% от их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы); в следующие четыре месяца — в размере 60%; в дальнейшем — в размере 45%, но во всех случаях не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации, и не ниже 30% этого минимума;

б) во втором (12-месячном) периоде выплаты — в размере 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации.

Если гражданин признан безработным, но ранее не работал и впервые ищет работу, стремится возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволен за нарушение трудовой дисциплины, отчислен за виновные действия с обучения, на которое был направлен органом службы занятости, и в некоторых других случаях величина пособия по безработице исчисляется:

а) в первом (6-месячном) периоде выплаты — в размере 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации;

б) во втором (6-месячном) периоде выплаты — в размере 20% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации.

Особые условия предусмотрены и для граждан, уволенных из организаций по собственному желанию (за исключением случаев, специально оговоренных в Законе о занятости населения в Российской Федерации, например, в связи с нарушением работодателем коллективного или трудового договора, в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы в данной местности, и др.) и признанных безработными. В этом случае пособие по безработице начисляется:

а) в первом (6-месячном) периоде выплаты — в размере 40% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации;

б) во втором (6-месячном) периоде выплаты — в размере 20% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации.

Правительство постановлением от 8 декабря 2008 г. № 915 установило на 2009 г. максимальный месячный размер пособия 4900 руб., а минимальный — 850 руб.

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением лиц предпенсионного возраста, для которых период выплаты пособия при определенных условиях может достигать 24 календарных месяцев.

Гражданам, которые подверглись воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф и признаны в установленном порядке безработными, к пособию по безработице выплачивается дополнительное пособие в соответствии с законодательством Российской Федерации о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии в 1957 г. на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча.

Большая часть безработных граждан, не найдя работу в течение 12-месячного периода выплаты пособий по безработице, оказываются в тяжелом финансовом положении, поскольку в последующие шесть месяцев они не имеют права на пособие. В этот период безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением срока его выплаты, а также лицам, находящимся на иждивении безработного, органами службы занятости может оказываться *материальная и другая помощь*, например дотации за пользование детскими дошкольными учреждениями, жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом, услугами здравоохранения и общественного питания.

Одним из направлений поддержки доходов безработных граждан явилось дотирование путевок детям безработных в лагеря отдыха и оздоровительные учреждения. Преимущественным правом на получение таких средств пользовались безработные женщины, воспитывающие детей дошкольного возраста, детей-инвалидов, одинокие и многодетные родители.

Федеральным законодательством предусмотрены и условия, при которых выплата пособий по безработице органами службы занятости прекращается, приостанавливается или производится в сниженном размере.

Условиями *прекращения выплаты пособия по безработице* являются:

- признание гражданина занятым;
- прохождение профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- более чем месячная неявка без уважительных причин в органы службы занятости;
- переезд безработного в другую местность;
- попытка получения или получение пособия по безработице обманным путем;
- осуждение лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;
- назначение пенсии по старости или за выслугу лет;
- отказ от посредничества органов службы занятости;
- смерть безработного.

Выплата пособия по безработице приостанавливается на срок до трех месяцев в случаях:

- отказа безработного от двух вариантов подходящей работы;

■ отказа по истечении 3-месячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах;

■ отказа гражданина, впервые ищущего работу, от направления на обучение органами службы занятости;

■ увольнения с последнего места работы (службы) за виновные действия;

■ некоторых других причин, точно указанных в Законе о занятости населения в Российской Федерации.

Размер пособия по безработице может быть *сокращен на 25% на срок до одного месяца*, если безработный без уважительных причин не явился на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня его направления, а также если безработный без уважительных причин не явился в службу занятости для получения направления на работу или учебу.

Пособие по безработице *не выплачивается* в периоды: отпуска по беременности и родам; выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования; призыва безработного на военные сборы; выполнения государственных обязанностей.

Во всех перечисленных случаях решение о прекращении, приостановке выплаты или снижении размера пособия по безработице принимается органом службы занятости с уведомлением об этом безработного.

В подавляющем большинстве (более чем в 80%) развитых стран с рыночной экономикой финансовая помощь безработным осуществляется на основе систем страхования по безработице. Подобные решения находятся в соответствии с рекомендацией Международной организации труда № 67, где говорится, что пособие по безработице должно выплачиваться в случае потери заработка в связи с безработицей застрахованного, обычно работающего лица, способного к систематической работе по какой-либо профессии и ищущего подходящую работу, или в связи с частичной безработицей.

Российским законодательством также предусмотрена возможность добровольного страхования на случай потери работы путем заключения соответствующего договора со страховыми организациями. Однако подобная практика пока не получила широкого развития.

Национальные законодательства государств определяют, как правило, следующие условия получения пособий по безработице: вынужденный характер безработицы; способность лица заниматься трудовой деятельностью; готовность согласиться на предлагаемое

рабочее место; активный поиск работы. Если ранее системы страхования по безработице охватывали только лиц наемного труда, то в последнее время наблюдается тенденция к расширению категорий населения, подлежащих страхованию от безработицы, включая лиц, которые работают не по найму, а занимаются индивидуальной трудовой деятельностью. Главным условием такого страхования является уплата страховых взносов.

Фонды страхования по безработице в большинстве развитых стран мира формируются путем взносов предприятий (из фонда оплаты труда) и самих работников (с заработной платы). Так, до последнего времени в Германии из того и другого источников отчислялось по 3,15%; в Канаде — 3,29% из фонда оплаты труда предприятий и 2,35% с заработной платы работников; во Франции предприятия платили 4,2% величины фонда оплаты труда, а работники — 2,31% получаемой заработной платы; в Швеции и Италии фонд занятости формировался только за счет предприятий в размерах 2,18 и 1,6% соответственно.

В формировании фондов защиты от безработицы активное участие в ряде стран принимает государство. Так, в Японии государство покрывает 25—33% расходов на пособия по безработице. В других странах величина участия государства в расходах на страхование по безработице характеризуется следующими цифрами: Великобритания — 13%, США — 18%, Франция — около 35%, Швеция — в пределах 40%.

Государственная политика занятости в Российской Федерации до 2001 г. проводилась в основном за счет средств Государственного фонда занятости населения Российской Федерации, который формировался за счет средств предприятий (отчислений 1,5% от фонда оплаты труда), незначительных штрафных санкций и небольшой финансовой поддержки, которая была оказана службе занятости бюджетами некоторых регионов. Финансирование мероприятий государственной политики занятости населения с 2001 г. осуществляется из государственного бюджета.

9.3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ

Большое значение в правовом регулировании вопросов занятости населения играет система социального партнерства, так называемый *трипартизм*, характеризующий взаимодействие трех партнеров (отсюда и название), или трех сторон, заинтересованных в урегулировании социально-трудовых отношений.

Эта система регламентируется Законом о коллективных договорах и соглашениях» (с доп. и изм.)¹, а также ТК РФ (Раздел II. «Социальное партнерство в сфере труда»). В соответствии с ними установлены правила регулирования отношений между работниками и работодателями, что имеет большое значение в условиях, где действует стихия рынка. Работник должен быть защищен от произвола предпринимателя. Соглашения и коллективные договоры обеспечивают согласование интересов указанных сторон, что представляется важным достижением социального государства.

На общегосударственном, региональном (в субъектах Российской Федерации), территориальном (в муниципальных образованиях) и отраслевом (межотраслевом) уровнях, а также для работников определенной профессии в процессе согласования интересов участвуют представители предпринимателей, работников и органов исполнительной власти. Документ, вырабатываемый в результате таких переговоров, называют *соглашением*. На уровне предприятий в процессе согласования взаимных интересов участвуют две стороны: работодатель и работники или их представители. В результате этих переговоров заключается *коллективный договор*.

Законодательством Российской Федерации установлены следующие виды *соглашений*: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное, территориальное и иные (по договоренности сторон).

В *генеральном соглашении* устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

В *региональных соглашениях* определяют общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъектов Российской Федерации.

Отраслевые (межотраслевые) тарифные соглашения могут заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. В содержание отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений на федеральном уровне, заключаемых между соответствующими общероссийскими профсоюзами и их объединениями, общероссийскими объединениями работодателей и Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются положения об общих условиях опла-

¹ Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1992. № 17. Ст. 890; Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 48. Ст. 4558; 1999. № 18. Ст. 2219.

ты труда, трудовых гарантиях и льготах работникам, о механизме регулирования оплаты труда при росте цен и уровня инфляции, о доплатах компенсационного характера за условия труда, совмещение профессий и др., о содействии занятости и переобучения работников отрасли, о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей, о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда инвалидов, молодежи (в том числе подростков). Для работников отдельных профессий могут заключаться *профессиональные тарифные соглашения*.

Территориальные соглашения устанавливают общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Соглашение заключают на срок до трех лет, оно может быть также продлено на срок не более трех лет.

В **коллективных договорах**, заключаемых на предприятиях между работниками в лице их представителей и работодателем, которого в необходимых случаях, например на казенном предприятии, представляет руководитель организации или другое полномочное лицо, наряду с установлением форм, систем и размеров оплаты труда, денежных вознаграждений, пособий, компенсаций и доплат к тарифу включаются положения о механизме регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, а также о гарантиях занятости и переобучения работников, условиях их высвобождения в случае сокращения объемов производства, другие обязательства.

При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет, а по истечении установленного срока он может быть продлен на срок не более трех лет. Изменения и дополнения коллективного договора до истечения согласованного срока его действия могут производиться только по взаимному согласию сторон.

Приоритетными направлениями в области совершенствования системы социального партнерства в предстоящий период являются: дальнейшее развитие социального партнерства прежде всего на уровне организаций с тем, чтобы повышать роль коллективных договоров в регулировании вопросов оплаты, условий труда и занятости персонала; совершенствование системы представительных органов социального партнерства (прежде всего объединений работодателей)

и процедур переговорного процесса; обеспечение независимости профсоюзных организаций от работодателя; улучшение содержания соглашений и коллективных договоров на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений и расширение сферы их действия.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Какие задачи решает государственная политика занятости населения?
2. Какие направления государственной политики в области содействия занятости населения определены Законом о занятости населения Российской Федерации?
3. Какие органы государственной власти непосредственно разрабатывают предложения по основным направлениям и приоритетам государственной политики занятости?
4. Что понимают под активной политикой занятости, какие мероприятия составляют содержание такой политики?
5. Что понимают под пассивной политикой занятости, какие мероприятия в отличие от активной политики составляют ее содержание?
6. Какие гарантии предоставляет российское государство своим гражданам в области занятости?
7. Какие государственные гарантии безработным гражданам существуют в России?
8. В чем заключается государственная социальная помощь безработным гражданам?
9. Какой порядок выплаты пособий по безработице установлен в нашей стране и каковы их размеры?
10. В чем заключается роль социального партнерства в обеспечении занятости?

РАЗДЕЛ III

ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

ГЛАВА 10

ПОНЯТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ЕЕ МЕСТА В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

10.1. СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

В системе экономических наук организация и нормирование труда представляют собой разделы экономики труда. В рыночном хозяйстве, отличающемся довольно высокой конкуренцией между предприятиями, важнейшей экономической категорией является эффективность деятельности, которая проявляется в низких издержках производства, низкой себестоимости продукции и высоком ее качестве. Чем эффективнее производство, тем оно конкурентоспособнее, т.е. имеет преимущество перед другими предприятиями, занятыми аналогичным видом деятельности.

Эффективность зависит от многих факторов, прежде всего от использования новой техники и прогрессивной технологии производства. Эту группу факторов можно назвать главной. Однако эффективность также зависит и от персонала — уровня профессиональной подготовки работников, их дисциплинированности, инициативности, т.е. от так называемого человеческого фактора, который можно назвать решающим. Однако сами по себе эти факторы без соответствующей организации труда и производства не дадут нужного эффекта. Организационные факторы дают возможность наилучшим способом использовать факторы технические и человеческий. Иначе говоря, без хорошей организации деятельности невозможно быть конкурентоспособным. В этом и заключается огромное значение организации труда и производства.

Понятие «организация труда» имеет много толкований. Именно это зачастую приводит к тому, что говорящие и пишущие об организации труда изъясняются на разных языках. В силу неоднозначности этого термина нередко возникают схоластические споры, одни понимают под организацией труда одно, другие — иное. Такие споры беспредметны, они не ведут к решению вопроса, поэтому необходимо разобраться в многообразии этого термина. Начнем с выяснения *сущности* организации труда.

Во-первых, **по смыслу** понятие «организация труда» имеет два значения:

1) организация труда как *система*, имеющая характерный признак, обладающая необходимыми свойствами и конкретным составом слагающих ее элементов или частей. Такое определение должно быть атрибутивным¹, т.е. раскрывать существенный признак, который отличает это явление от его противоположности, в данном случае — от дезорганизации труда;

2) организация труда как *процесс*, как функция управления, работа, обязанность по установлению или изменению названной выше системы, обладающей характерным признаком. Определение, подчеркивающее этот аспект, будет функциональным.

Например, фраза: «В механическом цехе завода хорошая организация труда» означает, что в этом цехе хорошо продумана система, называемая организацией труда. Эту систему можно видеть, анализировать, она существует, действует и может быть зафиксирована в определенных организационных документах. А вот фраза, в которой понятие употребляется во втором значении: «Николай Смирнов работает инженером по организации труда». Здесь обозначена обязанность этого инженера, его функция — деятельность по установлению, анализу и изменению организации труда. Как видим, название одно — «организация труда», но в двух приведенных примерах оно обозначает разные вещи.

Во-вторых, понятия «организация труда» различаются **по иерархическим уровням**. Выделяют три уровня организации труда:

- 1) в масштабе общества (страны, региона или отрасли экономики);
- 2) на предприятии, в учреждении, подразделении;
- 3) на рабочем месте.

¹ *Атрибут* — это термин, обозначающий неотъемлемое свойство, существенный признак какого-либо предмета, объекта, явления.

В-третьих, *по числу элементов*, составляющих содержание организации труда, различают понятия:

а) в узком смысле, когда к элементам организации труда относят лишь те, которые прямо и непосредственно в полном объеме образуют ее содержание;

б) широком смысле, когда к содержанию организации труда относят еще и элементы, лишь частично имеющие к ней отношение на рассматриваемом уровне, а в другой своей части относящиеся к организационной системе более высокого уровня. Например, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала как элемент организации труда на предприятии частично осуществляются им самим, но в значительной степени эти вопросы решаются за пределами его компетенции (то же можно сказать об условиях труда, о его оплате на предприятиях и в учреждениях, о дисциплине труда и др.);

в) расширительном смысле (неправомерное определение), когда перечень элементов выходит за пределы понятия в широком смысле, т.е. при включении в содержание организации труда элементов, к ней не относящихся (например, механизации, автоматизации и т.д.). Такие определения нередко можно встретить в литературе.

Понятие организации труда *в масштабе общества* может иметь атрибутивный или функциональный смысл.

В *атрибутивном смысле* организация труда в масштабе общества — это обусловленная экономическим строем и законодательно регулируемая общегосударственная система использования труда в обществе.

Этот порядок складывается из рационального разделения труда между работниками и из системы их производственных взаимосвязей и взаимодействия (кооперации), предполагает целесообразное приспособление рабочих мест (оснащение и планировку) для высокопроизводительного труда, создание системы их обслуживания, а также установление эффективных форм, методов и приемов труда, закрепляемых в обоснованных нормах труда, и обеспечивается созданием благоприятных условий труда, подбором и подготовкой персонала, повышением его квалификации, эффективной системой планирования, учета, оплаты и стимулирования труда, строгим соблюдением дисциплины труда, развитием трудовой активности и творческой инициативы работников.

В *функциональном смысле* организация труда в масштабе общества есть система управления трудом, принятая в обществе.

Понятие организации труда *на предприятии* также может быть атрибутивным и функциональным.

Атрибутивное определение должно характеризовать организацию труда на предприятии как систему, обладающую конкретными свойствами и признаками. Для этого используют такие выражения, как «комплекс мероприятий, или система мер, направленных на лучшее использование труда...» и т.п., однако они не могут быть признаны удачными, так как не выделяют существенного признака системы.

Сказать: «Комплекс мероприятий, направленных на ...» — все равно, что сказать: «Все то, что направлено на ...». В данном случае в этот пресловутый «комплекс» можно включать разные меры, ведущие к достижению намеченного результата, но не имеющие прямого отношения к организации труда. На практике так зачастую и происходит: решая вопросы совершенствования производства, занимаются, например, механизацией труда (подчеркнем, что это актуальное и нужное дело), но при этом забывают о его организации, что в значительной степени снижает возможный эффект от механизации. Задача состоит в том, чтобы не подменять одну проблему другой, а решать их системно и комплексно.

Наиболее точным признаком и свойством организации труда в коллективе является установленный *порядок* ведения трудового процесса (так же, как признаком дезорганизации будет беспорядок). Поэтому в *атрибутивном смысле* организация труда на предприятии есть определенный порядок осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения поставленной цели трудовой деятельности.

В *функциональном смысле* организация труда на предприятии представляет собой работу по установлению или изменению (усовершенствованию) порядка осуществления трудового процесса.

По сфере действия различают понятие организации труда *на рабочем месте*. Рабочее место — это первичная ячейка предприятия, непосредственное место приложения труда. Из рабочих мест складываются и малые предприятия и большие.

Сущность понятия «организация труда на рабочем месте» в атрибутивном и функциональном смыслах принципиально ничем не отличается от понятия «организация труда», данного для предприятия. Различие имеется лишь в числе элементов, охватывающих эти понятия.

Например, на индивидуальном рабочем месте не решаются вопросы разделения труда, так как само это рабочее место представляет собой единицу разделения труда, но специализация рабочего места определяется принятой в подразделении или на предприятии

системой разделения труда (на коллективном рабочем месте вопросы разделения и кооперации труда решаются). Нормирование и оплата труда также решаются на уровне подразделения или предприятия, но конкретные нормы и система оплаты доводятся до рабочего места. Таким образом, к элементам организации труда на рабочем месте относятся: специализация рабочего места, его кооперация с другими рабочими местами, организация рабочего места и система его обслуживания, приемы и методы труда, нормы, условия, оплата, стимулирование, планирование и учет труда.

10.2. СОДЕРЖАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Содержание организации труда определяется элементами, составными частями, из которых она складывается.

Элементами (подсистемами) организации труда *в масштабе общества* являются:

- обеспечение функционирования рынка труда путем соответствующих действий (по профессиональной ориентации населения и профессиональному отбору персонала; по привлечению людей к труду; по подготовке, переподготовке, повышению квалификации персонала; по решению проблем занятости населения, социальной поддержке безработных и др.);

- учет, анализ и планирование труда в государственном секторе экономики;

- межотраслевое нормирование труда;

- организация оплаты и материального стимулирования труда (регламентация минимального размера заработной платы, оплаты труда работников бюджетной сферы, установление районных коэффициентов и др.);

- охрана труда и техника безопасности (межотраслевые нормы, гарантии, компенсации и др.);

- другие элементы (социальное страхование, межотраслевые научно-исследовательские работы по труду, межотраслевое типовое проектирование организации труда и др.).

Элементы организации труда *на предприятии*, т.е. ее содержание, определяются задачами, которые организация труда должна решать. Для достижения конкретной цели производства при имеющемся оборудовании и принятой технологии порядок построения трудового процесса предполагает:

- а) установление состава работ, операций, приемов, действий;

- б) обеспечение подбора и подготовки необходимых работников;

в) распределение функций и обязанностей среди работников предприятия по выполнению этих работ, определение прав и ответственности каждого за результаты труда;

г) установление системы производственной взаимосвязи и взаимодействия между работниками;

д) приспособление рабочих мест для удобства и безопасности выполнения работ;

е) разработку рациональных форм, методов и приемов труда;

ж) расчет норм труда, вытекающих из конкретных организационно-технических решений;

з) создание благоприятных условий труда;

и) установление форм, систем и размеров оплаты труда и его стимулирования;

к) планирование, анализ и учет труда;

л) создание других необходимых предпосылок для выполнения работниками спроектированного трудового процесса.

Все перечисленное выше составляет содержание организации труда на производстве и может быть сгруппировано в следующие элементы: разделение труда, кооперация труда, организация рабочих мест, организация обслуживания рабочих мест, установление приемов и методов труда, установление норм труда, планирование и учет труда.

Этим ограничивается перечень элементов организации труда в узком смысле, т.е. указанные элементы непосредственно относятся к организации труда на уровне предприятия и его подразделений. Другие элементы в силу особенностей, о которых говорилось ранее, относятся наряду с названными к понятию «организация труда» в широком смысле. Среди них:

■ создание благоприятных условий труда;

■ подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала;

■ установление форм, систем и размера оплаты труда, условий стимулирования и ответственности;

■ поддержание высокой дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы.

Схематично сущность и содержание организации труда на предприятии показаны на рис. 10.1. Кратко раскроем содержание названных элементов.

Разделение труда — это его обособление, установление каждому работнику, их группам и подразделениям обязанностей, функций, сферы действия.

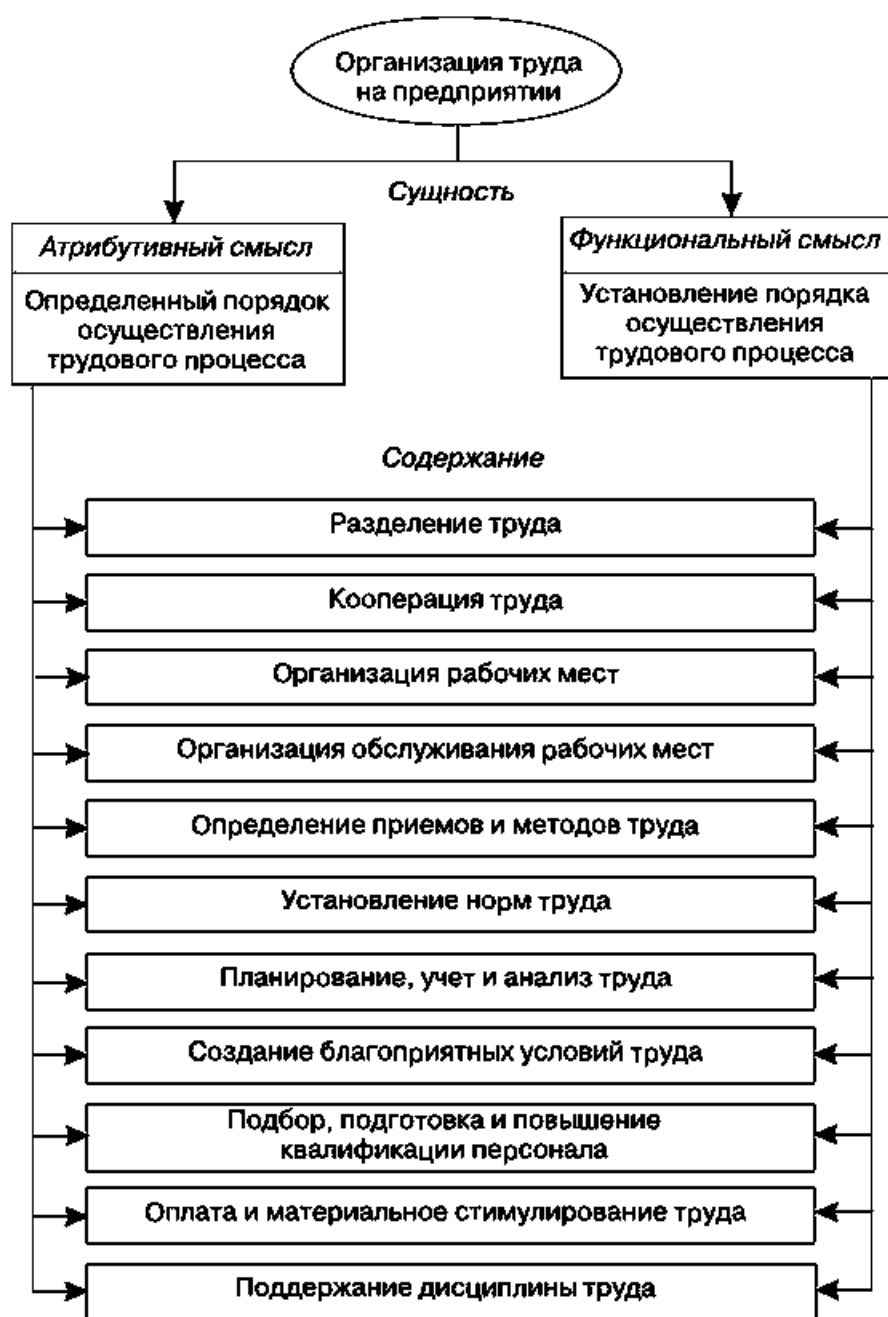


Рис. 10.1. Сущность и содержание организации труда

Кооперация труда заключается в установлении системы производственной взаимосвязи и взаимодействия между работниками, их группами и подразделениями. Разделение и кооперация труда являются исходным пунктом организации любого конкретного труда. Они представляют собой процесс неразрывный: разделяя труд, одновременно устанавливают и его кооперацию. Однако

в учебных целях их следует рассматривать как самостоятельные элементы, поскольку каждый из них имеет свои особенности.

Организация рабочего места предполагает рациональное его устройство за счет соответствующих оснащения и планировки. Оснащение — это обеспечение рабочих мест всем необходимым для выполнения определенных работ. Оснащение рабочего места средствами производства — технологическим оборудованием (машинами, механизмами, другими видами техники), технологической оснасткой (инструментами, приспособлениями, запасными частями и др.), средствами подачи на рабочие места сырья, материалов, энергоносителей — относится к технической подготовке производства. Однако обеспечение рабочего места организационной оснасткой, средствами связи, сигнализации, освещения, поддержания необходимых условий труда — более организационная, чем техническая сторона. Планировка рабочего места — компоновка, размещение всех предметов оснащения исходя из требований удобства работы — это задача организационная.

Организация обслуживания рабочего места как элемент организации труда по своему существу является кооперацией труда между основными работниками и работниками вспомогательных служб и подразделений в отличие от кооперации по прямой технологической линии между непосредственно взаимодействующими работниками. Но это специфическая кооперация, а потому ее целесообразно рассматривать как отдельный элемент организации труда. Специфичность ее состоит в том, что для организации обслуживания рабочих мест необходимо решать четыре взаимосвязанные задачи: установить для каждого рабочего места виды обслуживания, в которых они нуждаются, нормы и регламент обслуживания, закрепить каждую функцию обслуживания за определенными исполнителями или подразделениями.

Определение приемов и методов труда предусматривает установление способов выполнения работы. Любая производственная операция или работа могут быть выполнены с разной степенью умелости, с большим или меньшим количеством движений, с разной затратой времени и физиологической энергии. Обеспечение наиболее экономного выполнения каждого действия, приема, операции и работы в целом — чистая сфера организации труда, ее важнейший элемент.

Установление норм труда подводит итог техническим и организационным решениям. Трудовые нормы разрабатываются для конкретных производственных условий. Если меняются условия, то

должны изменяться и нормы. Нормирование труда занимает особое место среди элементов организации труда: будучи необходимой частью организации труда, нормы одновременно являются элементами планирования и оплаты труда. Так, не зная норм труда, невозможно правильно планировать необходимую для производства численность персонала. Нормы лежат также в основе расчета сдельных расценок по оплате труда.

Планирование, учет и анализ труда осуществляются для установления необходимых общих трудозатрат, численности персонала, расчета фонда заработной платы, для определения правильных пропорций в затратах труда. Учет и анализ труда представляют материал для совершенствования трудовых процессов.

Более подробно эти элементы и те, которые входят в широкую трактовку понятия «организация труда», будут раскрыты далее.

10.3. МЕСТО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

Требование системного подхода к производству определяет необходимость раскрытия взаимосвязей и взаимообусловленности всех организационных процессов на производстве. Однако понятийные разночтения, существующие в этой области, осложняют решение этой актуальной проблемы. В экономической литературе можно встретить множество сочетаний слов со словом «организация». Например, говорят и пишут: «организация производства, труда и управления», «организация и управление», «управление, организация и стимулирование труда», «организация, нормирование и оплата труда» и т.д. Возникают вопросы: каковы же на самом деле структурные отношения между элементами, входящими в эти понятия; что из них целое, а что лишь его часть; почему, если, допустим, организация производства включает в себя организацию труда и организацию управления, на практике их пишут через союз «и»; почему элементы организации труда, такие как нормирование и оплата труда, также пишут в сочетании со словами «организация труда» через союз «и» и т.д.

Все подобные словосочетания возникают оттого, что разные авторы вкладывают различный смысл в употребляемые ими понятия. Так, имеет место суждение, что организация производства и организация труда — взаимосвязанные, но относительно самостоятельные системы. При этом под организацией производства понимают организацию вещественных элементов трудового процесса, т.е. организацию средств производства.

Имеется и другая, весьма распространенная точка зрения, согласно которой организация труда рассматривается как часть организации производства, а параллельно с ними существует организация управления.

С точки зрения автора, понятие «организация производства» есть синоним понятия «организация деятельности». Например, организация производства обуви на обувной фабрике или организация производства телевизоров на телевизионном заводе будут означать не что иное, как организацию работы, или организацию функционирования, — деятельности обувной фабрики или телевизионного завода соответственно.

Так как процесс производства — это единство таких его основных компонентов, как орудия труда, технология производства, предметы труда и сам труд, то и система «организация производства» есть единство подсистем, представляющих эти компоненты.

Средства производства функционируют в рамках определенных технологических процессов, поэтому организацию средств производства (орудий и предметов труда) более полно будет представлять подсистема организации технологических процессов. Кроме организации средств производства организация технологических процессов включает в себя также всю совокупность процедур, связанных с выполнением разнообразных работ на предприятии. Подсистема организации технологических процессов вместе с подсистемой организации труда входит в систему организации производства.

Вместе с тем производство динамично, оно требует постоянного поддержания пропорциональности и равновесия, оперативного реагирования на внешние и внутренние возмущения, т.е. управления. Организация управления подразумевает наличие определенной структуры органов управления и выполнение присущих им функций по планированию процессов, их организации (установлению, формированию, совершенствованию порядка функционирования), регулированию, координации, согласованию, анализу, контролю, учету; в силу сказанного организация управления также входит в систему организации производства.

В законченном виде *организация производства как динамичная система* может быть представлена в виде совокупности трех подсистем: организации технологических процессов, организации труда и организации управления.

Требуется пояснения понятие «организация технологических процессов». Это совокупность организационных решений, которые определяют порядок функционирования средств производства, их

сочетание и пространственное размещение, а также порядок осуществления технологических операций и процедур, составляющих существо каждого вида производственной деятельности.

Организация технологических процессов тесно соприкасается с технологией деятельности, но между ними имеются и различия. Технология определяет состав, содержание и последовательность производственных операций, а также способы и методы осуществления процессов производства. Организация процессов подразумевает целесообразное сочетание и взаимосвязь всех их составных частей: процедур, операций, действий в пространстве и времени, а также определяет порядок функционирования средств производства. Отличие технологии от организации можно уяснить на следующем примере.

Допустим, что технология изготовления изделия «И» складывается из процессов по производству деталей «А», «Б», «В» и последующей их сборки. Для изготовления этих деталей требуются технологические операции, приведенные в табл. 10.1.

Таблица 10.1

Условный пример распределения технологических операций по видам продукции

Деталь	Технологические операции			
	токарные	фрезерные	сварочные	сборочные
А	А _т	А _ф	А _{св}	А _с
Б	Б _т	Б _ф	—	Б _с
В	В _т	—	В _{св}	В _с

Так, для изготовления детали «А» необходимы определенные токарные, фрезерные, сварочные и сборочные работы. Это устанавливается технологами. Для детали «Б» — токарные, фрезерные и сборочные работы и т.д. Вместе с тем организационно указанный технологический процесс может быть осуществлен разными способами. Например, могут быть организованы отдельные участки с предметной специализацией: один по изготовлению деталей «А», другой по изготовлению деталей «Б», третий по изготовлению деталей «В» и, наконец, участок сборки изделия «И». Могут быть созданы участки по технологическому признаку, т.е. токарный, фрезерный, сварочный, слесарный и сборочный участки. Можно создать участки станочных и слесарно-сборочных работ и т.д. Все варианты сочетания разных участков относятся к организации средств производства по изготовлению изделия «И». Эта часть организации технологи-

ческих процессов имеет место там, где есть средства производства в виде машин, механизмов, аппаратов.

Другая разновидность организации технологических процессов заключается в разработке процедур по выполнению разнообразных работ. Ее используют для организации труда в подразделениях, в которых отсутствует машинное оборудование, например в отделе кадров, маркетинга и т.п. Организация, к примеру, сбыта продукции требует установления и соблюдения определенного порядка выполнения всех процедур (действий), связанных с изучением рынка сбыта, получением заказов на изготавливаемую продукцию, заключением договоров с потребителями, отгрузкой или отпуском продукции и другими работами.

Организация средств производства в совокупности с процедурами по выполнению разных работ — особое звено организации производства (ОП), которое называют организацией технологических процессов (ОТП).

Необходима также организация управления (ОУ) каждым видом деятельности на предприятии и всем предприятием в целом.

По каждому виду деятельности на предприятии требуется организация труда (ОТ) работников, занятых в них. Содержание организации труда, т.е. состав элементов, входящих в это понятие, рассмотрен в параграфе 10.2.

Состав элементов, образующих ОП, показан на рис. 10.2.

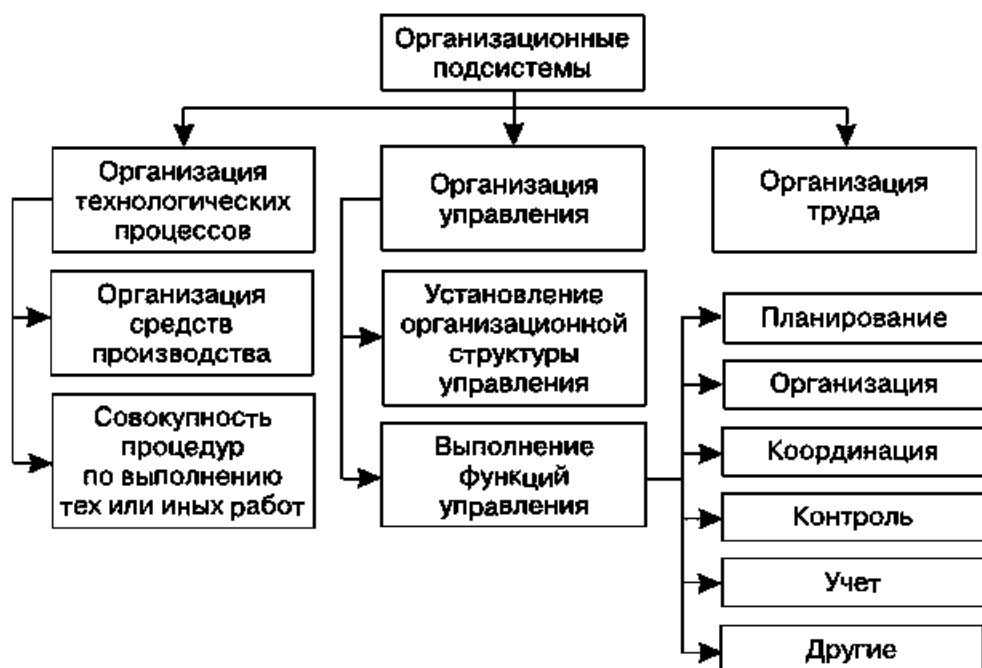


Рис. 10.2. Содержание организационных подсистем

Схема, показывающая всю совокупность элементов, из которых складывается организация производства, может быть представлена в виде таблицы, в которой слева, по вертикали, указываются виды деятельности на предприятии или структурные подразделения. Если приводятся виды деятельности, то их можно показать укрупненно или детализированно. Если приводятся структурные подразделения, то их также можно дать с разной степенью детализации. Но при этом должно быть соблюдено обязательное требование, чтобы были охвачены все виды деятельности на предприятии или же все структурные подразделения.

Приведем пример, когда в таблице приводятся виды деятельности. Предположим, что процесс промышленного производства включает в себя виды деятельности, приведенные в табл. 10.2. Рассмотрим некоторые из них более подробно.

Таблица 10.2

Система организационных элементов на предприятии

Вид деятельности	Система организации производства		
	подсистема организации технологических процессов	подсистема организации труда работников	подсистема организации управления
Технико-технологическая подготовка производства	ОТП _т	ОТ _т	ОУ _т
Подбор, подготовка и повышение квалификации персонала	ОТП _{п.к}	ОТ _{п.к}	ОУ _{п.к}
Материальная подготовка производства	ОТП _м	ОТ _м	ОУ _м
Осуществление основного производственного процесса	ОТП _о	ОТ _о	ОУ _о
Осуществление вспомогательных и обслуживающих производственных процессов	ОТП _в	ОТ _в	ОУ _в
Коммерческая и маркетинговая деятельность	ОТП _к	ОТ _к	ОУ _к
Финансовая деятельность	ОТП _ф	ОТ _ф	ОУ _ф
Управление производством (предприятием)	ОТП _у	ОТ _у	ОУ _у
...	...	...	...
Другие виды деятельности	ОТП _д	ОТ _д	ОУ _д

Технико-технологическую подготовку производства (разработку технической и технологической документации на орудия производства, технологию, предметы труда, готовые изделия) на крупных предприятиях выполняют работники конструкторских и проектных подразделений, технологи и другие специалисты.

Подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала осуществляют кадровая служба, служба обучения персонала, служба управления персоналом.

Материальной подготовкой производства, обеспечением его всем необходимым (машинами, механизмами, оснасткой, сырьем, полуфабрикатами, энергией и т.д.) занимаются службы снабжения, сбыта, комплектации.

Указанные виды деятельности предшествуют производству материальных ценностей и являются процессами подготовки производства.

Осуществление основного производственного процесса по выпуску продукции в соответствии со специализацией предприятия выполняют, как правило, основные технологические подразделения — производства, цехи, участки.

Осуществление вспомогательных и обслуживающих производственных процессов предусматривает ремонтные работы, энергетическое и транспортное обслуживание, контроль качества продукции, хранение сырья, материалов и готовой продукции, хозяйственные работы и др., которые ведутся вспомогательными подразделениями — цехами, участками, бригадами и т.д.

Таким образом, в развернутом виде система организации производства складывается:

- из организации процесса технико-технологической подготовки производства (ОТП_т);

- организации труда работников, занятых технико-технологической подготовкой производства (ОТ_т);

- организации управления технико-технологической подготовкой производства (ОУ_т);

- процесса подбора, подготовки и повышения квалификации персонала (ОТП_{п.к});

- организации труда работников, занятых подбором, подготовкой и повышением квалификации персонала (ОТ_{п.к});

- организации управления процессом подбора, подготовки и повышения квалификации персонала (ОУ_{п.к});

- организации процесса материальной подготовки производства (ОТП_м) и т.д.

Управление производством, осуществляемое аппаратом управления, представлено как отдельный элемент производственного процесса, призванный согласовывать и координировать между собой все элементы процесса производства (ОТП_у). Для успешного функционирования управления производством необходима соответствующая организация труда управленческого персонала (ОТ_у). Управление производством как процесс само нуждается в совершенствовании (ОУ_у).

Представленная схема является основой описательной статической модели организации производства на предприятии, она дает развернутое представление о составе элементов организации производства на предприятии в их взаимозависимости, показывает место организации технологических процессов, организации труда и организации управления в системе организации производства, позволяет обеспечить системный и комплексный подход при решении вопросов ее установления и совершенствования.

Практическое значение построения таких схем состоит в том, что они наглядно и полно представляют объем и структуру работ по созданию организационных проектов для действующих и вновь строящихся предприятий.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Какие смысловые понятия имеет термин «организация»?
2. Какова типология понятия «организация труда»?
3. Что понимается под организацией труда в масштабе страны?
4. Какие элементы организации труда в масштабе страны вам известны?
5. В чем состоит атрибутивный и функциональный смысл понятий о сущности организации труда на предприятии?
6. Из каких элементов складывается организация труда на предприятии? Дайте краткую характеристику этим элементам.
7. Какое место занимает организация труда в системе организации производства (деятельности)?
8. Что понимают под организацией технологических процессов и из чего она складывается?
9. Что понимают под организацией управления? Что такое структура управления и каковы функции управления на предприятии?
10. Что представляет собой схема организационных элементов на предприятии и каково ее назначение?

11.1. ИЗ ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В РОССИИ

Понятие «научная организация труда» возникло как противовес рутинным, примитивным, неквалифицированным решениям в области организации. Поэтому термин «НОТ» полностью оправдан, а организация труда может быть и научной, и ненаучной.

Проблемы организации труда имеют теоретический и прикладной аспекты. *Теоретический аспект* составляет содержание науки об организации труда, а *прикладной* — направлен на поиск эффективных организационных форм, способов, методов решения конкретных производственных задач. Подход к обоим аспектам в разные периоды истории нашего государства был неодинаков.

Говоря об историческом развитии НОТ, следует отметить, что были годы расцвета науки об организации труда, но были и периоды ее полного забвения.

Наука об организации труда как система сформулированных научных положений, относящихся к этой области знаний, зародилась в конце XIX в. и связана с именем американского ученого **Фредерика Уинслоу Тейлора** (1856–1915). Конечно, и до Тейлора были достижения в области организации труда, поскольку с тех пор, как появились представления о труде, возникло и стремление к получению лучших результатов с наименьшей затратой средств. Но подобные стремления в виде желаний, замыслов, попыток представляли собой лишь «хаос неосознанной мысли». Тейлор был первым, кто объединил замыслы и попытки в области рационализации трудовых процессов в систему знаний, положив тем самым начало науке об организации труда и производства.

В работах «Научные основы организации промышленных предприятий», «Научная организация труда» и др. Тейлор разработал методы анализа трудовых процессов, нормирования труда и его оплаты, принципы организации труда и управления предприятием. Его опыты научного подхода к организации рутинного, тяжелого физического труда вызвали огромный интерес и положили начало поискам способов научной рационализации трудовых процессов

путем тщательного изучения и проектирования приемов и методов труда с использованием хронометражных наблюдений, улучшения организации рабочих мест, установления обоснованных режимов труда и отдыха и других мер.

Среди зарубежных исследователей начала XX в. необходимо отметить супругов **Френка** (1868—1924) и **Лилиан Гилбрет** (1878—1972) — последователей Тейлора, которые, изучая трудовые движения рук, ног, корпуса работников во время выполнения ими производственных операций, обосновали ряд правил и методов эффективной работы для условий массового производства. Выдающийся вклад в становление и развитие организации труда и производства на основе конвейерных линий в автомобиле- и тракторостроительном комплексах принадлежит американцу **Генри Форду-старшему** (1863—1947). Еще один американец — **Гаррингтон Эмерсон** (1853—1931), автор «двенадцати принципов производительности», создал теорию организационной системы, которая охватывала труд работников не только отдельного предприятия, но и совокупности предприятий.

Наряду с достижениями отмеченных выше и других зарубежных ученых и практиков в развитии НОТ в этой области знаний и в практической их реализации достойно представлены наши отечественные исследователи и разработчики.

Большими достижениями в развитии теории и практики НОТ в нашей стране отмечены первые десятилетия XX в. (точнее, 1920-е — начало 1930-х гг.). Одним из первых российских теоретиков науки об организации труда был **Александр Александрович Богданов** (1873—1928). В 1912 г. вышло первое, а в 1922 г. — третье, переработанное и дополненное, издание его фундаментального труда «Тектология. Всеобщая организационная наука»¹. Идеи сформулированной им науки — о значении и роли обратной связи, о моделировании процессов организации — предвосхитили идеи кибернетики.

Крупным теоретиком в области организации труда в первые годы советской власти был профессор **Осип Аркадьевич Ерманский** (1866—1941). Его книга «Система Тейлора» вышла в 1918 г., затем — книга «Научная организация труда и производства и система Тейлора», в которой он осуществил подробный анализ системы организации труда, созданной Ф. Тейлором.

Наиболее известной работой О.А. Ерманского была «Теория и практика рационализации», изданная в 1925 г. и переизданная до

¹ Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Ч. I и II, перераб. и доп. и ч. III. Берлин; СПб.; М.: Изд-во З.И. Гржебина, 1922.

1933 г. пять раз, в которой он большое внимание уделил обоснованию принципов, правил и законов организации труда, в том числе основного, как он считал, закона организации, который гласит: *организационная сумма больше арифметической суммы сил, ее составляющих*; там рассматривались методы изучения затрат рабочего времени и рационализации трудовых процессов, стандартизации организационных решений, механизации производства, организации массового производства и непрерывных потоков и др.

Видным деятелем в области научной организации труда и производства, выдающимся исследователем и организатором науки, автором свыше 200 научных работ был **Алексей Капитонович Гастев** (1882—1938). Основные его научные труды: «Как надо работать» (1921), «Трудовые установки» (1924), «Нормирование и организация труда» (1929), «Научная организация труда» (1935). А.К. Гастев был самобытным ученым и писателем. Но главным его «произведением» стал созданный им в 1920 г. Институт труда при ВЦСПС, преобразованный в 1921 г. в Центральный институт труда (ЦИТ). Первым программным документом института стали правила, сформулированные А.К. Гастевым в книге «Как надо работать». К правилам были даны обширные комментарии, пояснения, дополнения. Сами правила широко публиковались в виде плакатов, листовок. Их можно было встретить на многих рабочих местах в цехах, учреждениях. Актуальность приведенных правил не утрачена и в настоящее время.

После окончательного формирования ЦИТ проводилась работа по следующим основным направлениям деятельности:

- общеметодологическая работа по научной организации труда и производства, состоящая из исследования различных форм современной организации труда и производства, выработки методов и системы их рационализации, а также технической реконструкции производства;

- проектирование организации труда и производства на основе разрабатываемых методов проектирования организации как рабочих мест, так и труда и производства в подразделениях и на предприятиях;

- организация производственной подготовки промышленных кадров по создаваемым методам обучения для текстильной, строительной, машиностроительной, угледобывающей и металлургической промышленности, автотранспорта и сельского хозяйства;

- психофизиологические исследования производственного поведения работников в так называемой трудовой клинике ЦИТ, в которой изучалась работа сердечно-сосудистой и дыхательной сис-

темы человека, осуществлялся контроль его утомляемости, энергетических затрат, количества и качества выполняемой работы;

- разработка и внедрение новых методов работы, рациональных инструментов, приспособлений, а также конструирование политехнического оборудования;

- работа в Красной Армии по улучшению ее боевой и технической подготовки, в частности работа по подготовке пилотов.

Во главе с А.К. Гастевым ЦИТ впервые в мировой практике начал разработку методов проектирования организации труда при проектировании предприятий. Обобщая этот опыт, А.К. Гастев писал: «Было очень симптоматично, что производственники-инженеры, имевшие солидный производственный стаж, пробывшие в длительных командировках в Германии и Америке, вначале не только изумлялись „какому-то такому проектированию рабочего состава“, но и подкрепляли свое изумление компетентной ссылкой на то, что „ничего подобного нет ни в Германии, ни в Америке“»¹. Центральный институт труда шел от разработки организационных стандартов к проектированию на их основе организации труда на рабочих местах, затем к проектированию так называемого рабочего фронта, а затем к построению всей сложной системы организации труда и производства в цехе и на предприятии в целом.

Особое значение придавалось проработке вопросов «развертывания» предприятий, т.е. проектированию таких процессов организации, как ввод производства в эксплуатацию и доведение его до проектной мощности, обеспечение предприятия работниками, их подготовка, производственное обучение.

На основе указанных видов проектирования ЦИТ добивался получения новых, более высоких форм организации труда на производстве. Объектами проектирования стали десятки крупнейших предприятий страны, в том числе Ростовский завод сельскохозяйственных машин, Харьковский и Сталинградский тракторные заводы, Уралмашстрой — гиганты машиностроения. Особая страница в работе ЦИТ — подготовка квалифицированных рабочих, обучение персонала предприятий правилам работы.

Центральный институт труда был первым в стране по времени создания, масштабам работы и их значимости, но не единственным институтом, занимавшимся проблемами организации труда. Были созданы в 1920-х гг.: Казанский институт научной организации тру-

¹ Гастев А.К. Как надо работать. 2-е изд. М.: Экономика, 1972. С. 388.

да, который проводил работу по внедрению НОТ на предприятиях и в учреждениях, занимался пропагандой идеи НОТ; Всеукраинский институт труда в Харькове, основные направления работы которого — психофизиологические исследования, разработка методов организационного анализа, вопросы управления производством; Таганрогский институт научной организации производства, который занимался разработкой научных принципов управления и рационализации труда, экономикой производства; Государственный институт техники управления при Народном комиссариате рабоче-крестьянской инспекции и др.

Одним из теоретиков, пропагандистов и популяризаторов НОТ был **Платон Михайлович Керженцев** (1881—1940). Его перу принадлежат такие работы, как «НОТ. Научная организация труда», «Принципы организации», «Борьба за время», написанные в 1920-х гг. и переизданные в 1960-х гг.

Позиции П.М. Керженцева по вопросам научной организации труда были весьма своеобразны. Он, например, считал, что НОТ не является какой-то особой наукой, а представляет собой лишь сводку данных некоторых научных дисциплин и практического опыта. С этих позиций им довольно резко критиковался А.А. Богданов и его последователи за их обоснование «всеобщей организационной науки». Поддаваясь влиянию все более захватывающей общественную жизнь нетерпимости к инакомыслию, он называл теорию А.А. Богданова «богдановщиной», приписывая ей реакционное содержание.

Довольно острые полемические бои П.М. Керженцев вел и против А.К. Гастева. Воздавая должное его энергичности и настойчивости и признавая А.К. Гастева пионером НОТ в нашей стране, П.М. Керженцев упрекал его за работу на «узком базисе», за сосредоточение внимания на изучении простейших мускульных операций (на индивидуальном тренаже) отдельных рабочих, видя в этом «отвлечение интереса от проблем механизации производства, от всестороннего развития пролетария как активного участника производства в целом, от задач общеорганизационных»¹.

Большое значение П.М. Керженцев придавал работе массовых организаций НОТ. Он создал и возглавил Лигу «Время» в сентябре 1923 г. В уставе Лиги ее задачи были определены так: борьба за правильное использование и экономию времени во всех проявлениях общественной и частной жизни как основное условие для осуществ-

¹ Керженцев П.М. Принципы организации : избр. произв. М. : Экономика, 1968. С. 311.

вления принципов НОТ в СССР. Лига издавала журнал «Время», который был одним из орудий проведения НОТ в стране. Перейдя от работы, направленной только на экономию рабочего времени, к более разносторонней деятельности по НОТ, Лига «Время» вскоре стала называться Лигой «НОТ». Занимаясь популяризацией идеи научной организации труда, Лига сумела привлечь к «нотовской» работе многие тысячи людей.

Научная жизнь определялась не только функционированием научных организаций и подразделений, но и количеством, а также содержанием научных изданий, в том числе и периодических. Кроме упомянутого журнала «Время» в 1920-х гг. выходили, например, журналы «Организация труда», «Вестник труда», «Вопросы труда», «Система и организация». В общегосударственном масштабе работа по управлению НОТ была сосредоточена в Наркомате рабоче-крестьянской инспекции.

Была проведена Первая Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства в январе 1921 г., на которой сделана попытка установить согласованные основные понятия и сформулировать задачи и направления работы по НОТ в стране, определить степень применимости теории и методов Тейлора к условиям России. Однако конференция не достигла поставленной цели: дискуссии и споры по вопросам теории и практики НОТ обострились и ожесточились. На фоне таких дискуссий в марте 1924 г. прошла Вторая Всероссийская конференция по НОТ, целью которой была выработка и принятие единой «платформы».

Считается, что конференция расставила все точки над «і» и что ее решения были приняты единодушно, однако необходимо отметить, что они были далеко не бесспорны. Противоречия ушли с поверхности вглубь. Тоталитарная система уже в то время, когда еще не была утрачена революционная романтика, «показывала зубы»: у власть имущих появилась чрезмерная категоричность в суждениях при научных спорах, стало привычным навешивание ярлыков на инакомыслящих, а желание победить часто означало желание устранить физически. О том, что единодушие достигнуто не было, свидетельствуют репрессии, которым подверглись многие видные деятели НОТ, в том числе А.К. Гастев, И.М. Бурдянский, Н.А. Витке.

Разгромом всего, что было связано с НОТ, ознаменовалась вторая половина 1930 гг. Были упразднены отделы и бюро по НОТ в центральных ведомствах, в которых стал господствовать административный дух и авторитарный стиль руководства. Делалась ставка на «сильных» руководителей, на устранение всякого подобия

демократичности в управлении. Затем дошла очередь и до научно-исследовательских институтов: ЦИТ из центрального превратили в ведомственный, а затем (в 1940 г.) он прекратил свое существование. Исчез из оборота сам термин «НОТ». Были закрыты другие институты по НОТ и научные журналы, репрессированы самые последовательные сторонники идей НОТ. Наступило время господства чисто административных методов руководства, полного подавления всякого инакомыслия. К таким суровым последствиям привели попытки воплощения в жизнь утопической идеи построения коммунистического общества.

Окончился *первый период* становления и развития НОТ в нашей стране — период, ознаменовавшийся выдающимися достижениями в этой области и драматическими судьбами как многих участников «нотовского» движения, так и самой НОТ. В течение многих лет после этого периода на тему НОТ в нашей стране не было практически никаких публикаций и научных исследований.

Наступившая после смерти И.В. Сталина и разоблачения культа его личности «оттепель» привела к оживлению общественной жизни в стране. Вначале робкая, но открытая и все нарастающая критическая оценка прожитого периода сменилась переосмыслением ценностей, реабилитацией не только жертв репрессий того времени, но и многих идей, учений, научных школ. Дошла очередь и до НОТ. Это время можно охарактеризовать как начало *второго периода* развития НОТ в нашей стране.

Был создан НИИ труда в 1955 г., в проблематику исследований которого вошли вопросы организации, нормирования, оплаты и условий труда.

В Свердловске в 1957 г. была проведена научная конференция по проблемам организации труда. Это была первая ласточка в деле возрождения НОТ. Там же в 1958 г. провели еще одну научную конференцию по НОТ. В прессе того времени явственно зазвучал возрастающий интерес к вопросам организации труда на научной основе.

Важную роль для развития НОТ в стране сыграло *Всесоюзное совещание по организации труда* (26—29 июня 1967 г.). Напомним, что предыдущее событие подобного масштаба прошло в стране в 1924 г. Было что обсуждать после более чем сорокалетнего перерыва. Итогом совещания стали Рекомендации по организации труда, которые на два десятилетия определили направления работы по НОТ в стране.

На Всесоюзном совещании получила развитие теория организации труда: было сформулировано актуальное и по сей день определение, какую организацию труда следует считать научной, какие

элементы составляют содержание организации труда. Были определены задачи научно-исследовательских организаций в области исследований по НОТ, намечены действия по осуществлению типового проектирования организации рабочих мест и их обслуживания, поставлены задачи по развертыванию проектирования организации труда в составе проектов новых предприятий. Кроме того, были рекомендованы органы и звенья в системе управления народным хозяйством, которые должны осуществлять планирование и руководство исследованиями, разработкой и внедрением НОТ. Была определена необходимость создания на предприятиях служб НОТ, а также даны рекомендации по другим вопросам, связанным с НОТ.

Во всех проектах строительства новых предприятий, начиная с 1968 г., предусматривались специальные разделы по организации труда и управлению производством. Признавалось целесообразным создать в отраслях головные организации по методическому руководству работой в области НОТ. В работу по исследованиям проблем НОТ вовлекались высшие учебные заведения: с 1967/1968 учебного года предложено начать подготовку инженеров и техников-организаторов труда; рекомендовано в вузах, техникумах и ПТУ ввести изучение курса НОТ.

В первые же годы, прошедшие после Всесоюзного совещания, многое из намеченного было реализовано. Был создан в 1967 г. Всесоюзный научно-методический центр по организации труда и управлению производством Госкомтруда СССР (ВНМЦентр). ВНМЦентр и ранее созданный НИИ труда стали межотраслевыми головными научно-исследовательскими организациями, проводящими исследования и координирующими работу отраслевых НИИ, проектных институтов по широкому спектру проблем труда, в том числе и по НОТ. Кроме того, ВНМЦентр стал координатором деятельности отраслевых центров научной организации труда и управления производством (ЦНОТ и УП).

Первые отраслевые центры появились в 1966 г. в нефтегазовой промышленности и в Министерстве приборостроения, средств автоматизации и систем управления; в 1967 г. — в Министерстве химической промышленности (ЦНОТхим); в 1968 г. — в Министерстве нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности (ЦНОТнефтехим). В стране к концу 1970-х гг. действовали уже 125 отраслевых и региональных центров (лабораторий) НОТ, из них 58 в промышленности, а в 1985 г. — 182 отраслевых и республиканских центра (лаборатории) НОТ и 93 их филиала, в том числе в промышленности 52 центра (лаборатории) с 18 филиалами.

Произошли изменения в системе подготовки кадров по НОТ. Минвузом СССР и Госкомиздатом СССР в 1967 г. был объявлен конкурс на создание учебника по НОТ. Победители конкурса Ю.Н. Дубровский, М.А. Мельнов и Б.В. Цетлин совместно подготовили учебник «Основы научной организации труда», первое издание которого вышло в свет в 1971 г. ВНИЦентр организовал в начале 1970-х гг. работу высших курсов повышения квалификации по проблемам научной организации труда и управления производством. На этих курсах проходили обучение директора центров НОТ и УП, другие руководители и специалисты. В системе вузов подготовка специалистов по организации труда началась позднее. В номенклатуру вузовской подготовки лишь в 1979 г. введена специальность «инженер по организации и нормированию труда». Первые выпуски таких специалистов состоялись в 1981 г. в Московском авиационном институте, а в 1983 г. — в Уральском политехническом и Ленинградском инженерно-экономическом институтах.

Были разработаны и введены в действие в 1970-х гг. руководящие и нормативно-методические материалы, определяющие процедуру и методы проектирования организации труда и систем управления производством в составе проектов новых предприятий, обязательные для всех проектных и проектно-конструкторских организаций. Проектирование организации труда для вновь строящихся объектов постепенно, но не без трудностей становилось обычной практикой.

На предприятиях создавались службы НОТ — лаборатории, бюро, отделы. Основная трудность при этом состояла в кадровом обеспечении таких подразделений. В лучшем случае в них работали энтузиасты НОТ. К сожалению, было много и случайных людей, низкая компетентность которых сослужила плохую службу делу НОТ. На многих предприятиях стали возникать общественные творческие объединения — советы НОТ, творческие бригады НОТ, общественные бюро организации труда, общественные бюро нормирования труда и др.

В народно-хозяйственном плане появились обязательные задания по НОТ, которые доводились до каждого предприятия и включались в их техпромфинпланы. Была введена обязательная годовая статистическая отчетность о внедрении мероприятий НОТ.

Приведенный далеко не полный обзор событий и мероприятий, связанных со второй волной развития НОТ в нашей стране, свидетельствует о том, что в конце 1960-х гг. и в 1970-х гг. НОТ стала явлением общепризнанным, а что касается практической дея-

тельности, работа по научной организации труда стала масштабной и разносторонней. Однако не следует строить иллюзий относительно того, что все проводимые действия и мероприятия по НОТ давали должный эффект. В силу пороков, присущих административно-командной экономике, многое из того, что осуществлялось, носило кампанейский характер. Мероприятия по НОТ, принудительно планируемые предприятиям, порождали формальный к ним подход, что вело к компрометации разумных и действительно полезных дел. Явный дефицит профессионально подготовленных специалистов по организации труда приводил к тому, что вопросами НОТ зачастую занимались малокомпетентные люди, а это не способствовало ее популярности. Так исподволь готовилась почва для охлаждения интереса к вопросам НОТ.

Отступление от достигнутых позиций относится к годам так называемой перестройки. Начали сдаваться позиции в области достижений по НОТ. Вскоре от работы по НОТ отказались и профсоюзы, упразднив соответствующие подразделения в своей структуре вместе с их функциями, отменив награды за активную работу по внедрению НОТ и др. Попали под нож «перестройки и ускорения» научные исследования, проводимые НИИ труда, ВНИМЦентром, центрами НОТ. Стали упраздняться подразделения по НОТ на предприятиях. На базе ВНИМЦентра в 1996 г. был учрежден Всероссийский центр охраны и производительности труда (ВЦОПТ). Направленность его работ определялась названием центра, координацией работ по проблемам НОТ он заниматься перестал. Таким образом, активная работа по научной организации труда вместо того, чтобы выйти на новый уровень, начала свертываться (хорошо, что без репрессий).

Демократические преобразования, начатые в России в начале 1990-х гг., породили новые проблемы. Главной причиной неудач, с которыми встретилась экономика России, была непоследовательность высшей власти страны в выборе стратегии перевода административно-командной экономики в рыночную. В настоящее время работа по организации, нормированию и оплате труда законодательно отнесена к компетенции предприятий, что является фактом в целом положительным. Однако все более становится очевидным, что ряд функций управления трудом на государственном уровне, таких, например, как координация научных исследований проблем организации труда, организация разработки межотраслевых норм и нормативов по труду, методическое руководство системой проектирования организации труда на стадии разработки проектов новых предприя-

тий, организация подготовки специалистов по организации и нормированию труда, нужно восстанавливать в адекватной рыночным преобразованиям форме. В завершение экскурса в историю становления и развития научной организации труда в нашей стране повторим, что НОТ — не конъюнктурная проблема, а постоянный фактор эффективности производства и любой деятельности вообще. В системе цивилизованных рыночных отношений, когда эффективность работы является условием для нормального функционирования и развития предприятий, а в итоге — и для развития экономики страны, во всех звеньях производственной, хозяйственной и общественной жизни: на предприятиях, в учреждениях, органах власти — системе подготовки кадров вопросам научной организации труда необходимо уделять должное внимание.

11.2. ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Изменение техники и технологии производства требует соответствующего изменения организации труда. Кроме того, наука об организации труда обогащается новыми данными, возникает ценный опыт новых организационных решений.

Если на предприятии чутко реагируют на все новое, что появляется в области организации труда, и систематически реализуют его на практике, то можно говорить о научной организации труда. Научный подход к организации труда позволяет наилучшим образом соединить в процессе производства технику и людей, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и финансовых ресурсов, снижение трудоемкости и рост производительности труда. Он направлен на сохранение здоровья работников, обогащение содержания и гуманизацию их труда.

Важным признаком НОТ является ее направленность на решение трех взаимосвязанных задач: экономических, психофизиологических и социальных.

Экономические задачи состоят в обеспечении за счет организации труда всесторонней экономии различных ресурсов, и прежде всего экономии труда, что в свою очередь направлено на снижение издержек производства и рост его результативности — повышение производительности труда, рентабельности, прибыльности. Улучшение организации труда и повышение культуры производства способствуют росту качества продукции, что равносильно увеличению его количества.

Экономические результаты деятельности достигаются рациональным разделением и кооперацией труда, при помощи которых

обеспечивается полное использование времени всех работников, распределение работ в соответствии с уровнем их квалификации, исключение непроизводительных простоев оборудования, минимизация длительности производственного цикла (полного времени на изготовление одного изделия). Экономия достигается также установлением равной напряженности норм труда, что предотвращает деление работы на «выгодную» и «невыгодную» и тем самым способствует выполнению всех видов работ, необходимых для выпуска готовой продукции. Экономия времени происходит в результате хорошо продуманной организации рабочего места, в использовании наиболее прогрессивных приемов и методов труда.

Итак, экономическая направленность совершенствования организации труда имеет большое значение, особенно в рыночных условиях, но при всей ее важности подобной направленности недостаточно для того, чтобы считать такую организацию научной. Научный подход к организации труда требует от нее еще и психофизиологической направленности.

Психофизиологические задачи, которые должны решать организаторы труда, состоят в том, чтобы обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, снижать его физическую тяжесть и нервно-психическую напряженность, гармонизировать нагрузки на различные органы работающего человека, не допускать односторонности труда, предусматривать сочетание труда физического с трудом умственным, устанавливать рациональные режимы труда и отдыха и в конечном итоге максимизировать работоспособность.

К числу важнейших задач научной организации труда относятся **социальные задачи**. Они состоят в обеспечении содержательности труда, повышении его привлекательности за счет преодоления монотонности, увеличения разнообразия производственных операций, перемены труда, насыщения его творческими элементами, в повышении престижности профессий, обеспечении полноценной оплаты труда.

Социальная и психофизиологическая направленность НОТ означает *гуманизацию труда*, т.е. создание таких условий на производстве, которые бы отвечали самым насущным запросам человека современного демократического общества.

Развитием представлений о задачах НОТ является понятие о ее **функциях**, т.е. об особенностях проявления НОТ на предприятии и ее воздействия на различные стороны производства. Категория «функция» предоставляет возможность конкретизировать общие задачи НОТ, выделить в пределах каждой задачи особенные

направления воздействия НОТ на производство и его субъекта — человека, выявить принципиальные различия между организацией труда научной и «обычной», зачастую упускающей важные моменты организации трудовой деятельности, что чревато потерями для производства.

Слово «научная» дает качественную характеристику организации труда. Реализованные функции НОТ служат критерием, позволяющим оценить, достигнута НОТ на производстве или нет.

Анализ воздействия научной организации труда на человека и производство позволяет выделить следующие функции НОТ.

Ресурсосберегающая функция, в том числе трудосберегающая, направлена на экономию рабочего времени, сырья, материалов, энергии, т.е. ресурсов. Кроме того, экономия труда включает в себя устранение всякого бесполезного труда. Это достигается рациональным разделением и кооперацией труда, применением рациональных приемов и методов труда, четкой организацией рабочих мест и хорошо отлаженной системой их обслуживания. Экономии ресурсов служит и направленность НОТ на повышение качества продукции: лучшее качество равносильно большему количеству. Ресурсосбережение — один из главных рычагов интенсификации производства. В современных условиях прирост потребности в топливе, энергии, металле и других материалах должен на 75—80% удовлетворяться за счет их экономии. На это необходимо нацеливать не только технологию, но и организацию труда. Итак, одним из критериев научной организации труда становится ее способность обеспечивать всестороннюю экономию затрат труда, материальных и денежных ресурсов.

Оптимизирующая функция проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда передовому уровню технического оснащения производства. Оптимизация необходима в достижении научной обоснованности норм труда и уровня интенсивности труда, обеспечении соответствия уровня оплаты труда его результатам. Оптимизация в современных условиях — центральное направление в поиске путей решения различных задач. Подобные задачи существуют и в области организации труда. Научная организация труда призвана найти оптимальный вариант их решения.

Функция формирования эффективного работника означает осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения их квалификации. Требования к качеству подбора работников и их профессиональному мастерству в условиях перехо-

да к рыночным отношениям существенно возрастают. Увеличение сложности используемой техники ведет к росту ответственности исполнителей за своевременные и правильные решения и действия. Научный подход к формированию кадров и к их подготовке — главное условие эффективности, и это становится важной функцией НОТ.

Трудоущающая функция проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, использовании режимов гибкого рабочего времени, облегчении тяжелого труда до физически нормальной величины. Для каждого человека нет большей ценности, чем здоровье, поэтому забота общества об охране и укреплении здоровья людей — дело первостепенной важности. Проблемы здоровья людей в значительной мере определяются производственными условиями. Одна из функций НОТ — способствовать сохранению здоровья трудящихся на производстве.

Функция гармонизации труда направлена на обеспечение согласования физических и умственных нагрузок, которые испытывает работник; на преодоление однобокости труда; создание полноценных условий для гармоничного развития человека на производстве.

Функция возвышения труда — чрезвычайно важная функция организации труда в цивилизованном обществе. Нельзя говорить о НОТ, сколь экономичен ни был бы труд, если при этом забывают о самом человеке, с его социальными запросами и стремлениями к высокосодержательному, престижному труду. Возвышает труд создание на производстве условий для повышения содержательности и привлекательности труда, искоренение рутинных и примитивных трудовых процессов, обеспечение перемены труда, т.е. его гуманизация.

Функция повышения культуры производства организационными средствами: создание эстетически привлекательной производственной среды, рациональная организация рабочих мест, развитие демократического стиля управления людьми и др.

Воспитательная и активизирующая функции направлены на выработку дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы. Высокий уровень организации труда способствует формированию у работника этих качеств, а чем выше качества исполнителей, тем более высокого уровня может достичь организация труда.

Понимание функций НОТ позволяет обеспечить всесторонний подход к решению проблем организации труда на предприятии, четче представить механизм воздействия НОТ и на работника, и на производство. Функции НОТ подчеркивают ее роль на производстве; проявление функций является признаком НОТ, свидетельством

о ее наличии на предприятии. Для научной организации труда должно быть характерно присутствие всех указанных выше функций. Мероприятия НОТ достигают наибольшего успеха в том случае, когда их проводят в комплексе с другими вопросами организации производства, развития техники и технологии.

11.3. ПРИНЦИПЫ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Научное построение организации труда опирается на законы, принципы и правила организации, которые служат главным инструментарием для тех специалистов, кто разрабатывает и совершенствует организацию труда на предприятиях. О значении принципов сильно сказал автор «Двенадцати принципов производительности» (1912) американский исследователь *Гаррингтон Эмерсон*: «...правильные принципы в руках посредственных людей оказываются сильнее бессистемных и случайных попыток гения»¹.

Под *принципами* (от лат. *principium* — основа, начало) в самом общем виде понимаются исходные положения теории, учения, науки. В то же время принципы выявляются и формулируются в результате научных исследований, а следовательно, являются их итогом. Точную грань между принципом и законом установить трудно. Наряду с прикладными (имеющими узкую направленность) законами существуют фундаментальные (основные, глубокие, главные) принципы. Не случайно одни и те же категории называют то законами, то принципами. Так, например, О.А. Ерманский, формулируя принципы рационализации труда, требование «положительного подбора сил» называл и принципом, и законом.

В «Словаре современного русского литературного языка» (Т. IX. М.; Л., 1959) одним из толкований понятия «принцип» дается определение его как основного закона какой-либо науки, например «принцип всемирного тяготения».

Основная задача науки об организации труда состоит в выявлении законов, закономерностей и принципов организации трудовой деятельности людей с целью использования их в практической работе.

Исследованию принципов организации труда посвящено немало работ российских и зарубежных авторов. Известны основные принципы организации труда в системе Ф. Тейлора; принципы управления, сформулированные французским исследователем и круп-

¹ Научная организация труда и управления / под общ. ред. А.Н. Щербаня, М.: Экономика, 1965. С. 270.

ным хозяйственным руководителем А. Файолем и американским экономистом Г. Черчем; принципы производительности, обоснованные Г. Эмерсоном; принципы экономии движений, разработанные Ф. Гилбретом; правила работы, изложенные А.К. Гастевым; принципы организации в трактовке П.М. Керженцева; принципы рационализации (рациональной организации), данные О.А. Ерманским; правила хорошей работы, изложенные в трудах польского ученого Т. Котарбинского; правила поведения, сформулированные американским исследователем и педагогом Д. Карнеги, и др. Но характерным в этих работах является то, что, излагая принципы, каждый автор формулирует ограниченное их число, и лишь редкие из принципов называются одновременно несколькими авторами. Имеются работы, в которых авторы называют лишь небольшое их число — четыре-пять, в других — 12—20 принципов и т.д. Возникает вопрос, сколько же их всего.

Дело в том, что принцип принципу — рознь. Нельзя все принципы выстраивать в один ряд. Имеются принципы всеобщие, более общие, менее общие, частные и так называемые единичные или особые, т.е. принципы имеют разный уровень приложения в зависимости от степени их общности. В связи с этим нужна систематизация принципов организации труда.

Прежде всего необходимо выделить **всеобщие принципы**, применимые для всех случаев организации труда, соблюдение которых обязательно, если организаторы производства и труда намерены решать вопросы по-научному. Такими принципами являются системность, комплексность, гуманизация труда, экономичность.

Системность — важнейшее требование НОТ. Термин «система» (от греч. *sýstēma* — целое, составленное из частей) имеет несколько значений, одно из которых означает множество закономерно связанных друг с другом элементов, представляющих целостное образование. Системность, системный подход к организации труда означает, что она должна рассматриваться, во-первых, как явление, имеющее сложную внутреннюю структуру, образованную из взаимосвязанных элементов; во-вторых, как явление, представляющее часть структуры более высокого порядка и имеющее многочисленные внешние связи и зависимости. Системность означает **всеобъемлющий** подход. На практике системность проявляется в том, что при установлении или совершенствовании организации труда нельзя пренебречь ни одним из ее элементов, все они должны быть в равной степени проработаны, взаимоувязаны. Должны быть также учтены взаимосвязи организации труда с уровнем техники и технологии производства, с другими организационными подсистемами.

Комплексность при решении вопросов организации труда состоит в том, что ее проблемы должны решаться одновременно разными научными дисциплинами, такими, например, как организация труда, экономика труда, социология труда, психофизиология труда, социальная психология, производственная эстетика, эргономика, гигиена труда, трудовое право и др. Комплексный подход — это *всесторонний* подход с точки зрения многих наук, занимающихся вопросами труда, функционирования человека в производственной среде, трудовом сообществе.

Среди всеобщих принципов организации труда в некоторых источниках можно встретить такой принцип, как научность. Однако научность реализуется через принципы системности и комплексности. Если научность выделять как самостоятельный особый принцип и наряду с ним говорить о принципах системности и комплексности, то будут повторяться одни и те же требования. Можно, правда, говорить только о принципе научности, не выделяя принципов системности и комплексности. Но тогда, раскрывая принцип научности, неизбежно придется говорить о системности и комплексности.

Гуманизация труда заключается в учете человеческого фактора при организации труда. Это довольно сложный принцип для реализации. Чтобы его соблюсти, необходимо иногда поступиться и принципом экономичности. В рыночных условиях экономичность, казалось бы, должна превалировать, но дальновидные организаторы труда и производства, давая приоритет принципу гуманизации перед принципом экономичности, обеспечивают за этот счет в конечном итоге высокую производительность и дисциплину труда, что дает ощутимый экономический эффект.

Принцип *экономичности* состоит в том, что одни и те же вопросы организации труда можно решить разными способами, с разными затратами ресурсов, т.е. решения могут быть многовариантными. Следуя принципу экономичности, необходимо, во-первых, просчитать возможные варианты решений; во-вторых, выбрать тот из них, который потребует минимальных затрат труда, материалов, финансовых средств с учетом экономически оправданного срока окупаемости инвестиций, т.е. нужно стремиться к минимизации приведенных затрат¹.

В зависимости от сфер действия выделяют четыре разновидности принципов: принципы, применимые к организации труда в масштабе страны; принципы организации труда на предприятиях,

¹ Подробнее о приведенных затратах речь будет идти в параграфе 12.6.

в учреждениях; принципы коллективной организации труда в подразделениях; принципы индивидуальной организации труда.

В зависимости от охватываемого круга вопросов также различают четыре разновидности принципов: принципы, общие в пределах каждой сферы действия; частные, применимые к отдельным элементам организации труда в каждой сфере действия; специфические, применимые к отдельным отраслям деятельности или отдельным видам работ; особые, которые действуют в ограниченной области внутри какого-либо элемента организации труда или вида работ (табл. 11.1).

Таблица 11.1

Система принципов организации труда*

Принципы по охватываемому кругу вопросов	Принципы по сферам действия			
	в масштабе страны	на предприятиях	коллективный труд в подразделениях	индивидуальный труд
Общие	1	2	3	4
Частные	5	6	7	8
Специфические	9	10	11	12
Особые	13	14	15	16

* Цифрами в таблице обозначены следующие группы принципов организации труда: 1–4 – общие принципы в каждой сфере действия; 5–8 – принципы по отдельным элементам организации труда в каждой сфере действия; 9 – принципы по сферам материального производства и отраслям экономики; 10, 11 – принципы по видам работ на предприятиях и в подразделениях; 12 – принципы по видам индивидуального труда; 13–16 – принципы, присущие отдельным вопросам организации труда внутри ее элементов и видов работ.

Рассмотрение принципов организации труда в масштабе страны (принципы 1, 5, 9, 13 в табл. 11.1) не входит в задачу данного учебника. Остановимся на изложении принципов организации труда на предприятиях.

К ним можно отнести 12 принципов производительности Г. Эмерсона:

1. Точно поставленные идеалы или цели.
2. Здравый смысл. Следует искать специальные знания и компетентные советы повсюду, где только можно их найти.
3. Компетентная консультация. Компетентный совет не может исходить от одного человека, компетентная консультация должна быть разносторонней и пронизывать предприятие сверху донизу.

4. Дисциплина, строжайшее соблюдение всех прочих 11 принципов производительности и подчинение им.

5. Справедливое отношение к персоналу, но этому должен предшествовать тщательный отбор «первосортного человеческого материала».

6. Быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет.

7. Диспетчирование как предварительное планирование и точнейшее повседневное выполнение поставленных планов.

8. Выработка рациональных трудовых норм и работа по расписанию.

9. Нормализация условий, приспособление их соответственно своим потребностям.

10. Нормирование операций, разработка тщательного плана выполнения каждой работы.

11. Разработка писанных стандартных инструкций как свод законов и практических приемов, регистрируемое движение вперед.

12. Вознаграждение за производительность, основанное на точных трудовых эквивалентах¹.

По существу, указанные принципы во многом напоминают перечень элементов организации труда, о которых шла речь в параграфе 9.2. И сегодня эти принципы не потеряли своей актуальности.

Уместно здесь вспомнить и «правила работы», сформулированные А.К. Гастевым. Все это практически полезные положения, необходимые для достижения эффективной деятельности. Они могут быть отнесены к *общим принципам организации труда на предприятии* (принцип 2, табл. 11.1).

Частные принципы на предприятиях (принцип 6, табл. 11.1) применяются к отдельным элементам организации труда. Среди них принципы:

■ **разделения и кооперации труда** — пропорциональность и равная напряженность производственных заданий при распределении обязанностей, согласованность действий между смежными работниками, оптимальная специализация работ, создание условий для перемены труда и роста его содержательности, соответствие квалификации и личных качеств исполнителя требованиям выполняемой работы, оптимальное содержание трудового процесса и др.;

■ **организации рабочих мест** — полное и комплексное оснащение и рациональная планировка рабочего места, доступность элемен-

¹ Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности // Научная организация труда и управления : сб. 2-е изд. М., 1966. С. 275–302.

тов оснащения, удобство их обслуживания, переменное рабочее положение работника, хороший обзор оборудования и др.;

■ организации обслуживания рабочих мест — плановость, предупредительность, надежность, оперативность, регламентация, персонификация обслуживания и др.;

■ установления рациональных приемов и методов труда — экономия движений, экономия мускульной и нервной энергии, прямоточность, параллельность, непрерывность, синхронность, симметричность, ритмичность движений и др.;

■ создания условий труда — минимизация воздействия неблагоприятных факторов внешней производственной среды на работника, безопасность труда, максимизация работоспособности, оптимизация режимов труда и отдыха, эстетизация производственной среды, оптимизация половозрастной структуры коллектива и др.;

■ подбора, подготовки и повышения квалификации персонала — профессиональный подбор на основе профессиограмм, тестирования и другой проверки претендентов на занятие вакантной должности, сочетание теоретической подготовки с приобретением практических навыков при обучении профессии, регулярность и ступенчатость повышения квалификации и др.;

■ поддержания высокой дисциплины труда — сочетание убеждения с дисциплинарным воздействием на нарушителей дисциплины, гласность, воспитание производственного патриотизма, создание условий для взаимного контроля и взаимопомощи между работниками и др.

Общими принципами организации коллективного труда в подразделениях (принцип 3, табл. 11.1) являются: введение коллективного труда на основе организационных проектов; закрепление за первичным трудовым коллективом (бригадой, участком, отделом) производственной площади и оборудования; определение оптимальной численности персонала в подразделениях; точное определение функций, обязанностей и прав коллектива подразделения; материальная и моральная ответственность за результаты труда и др.

К частным принципам организации коллективного (бригадного) труда в подразделениях (принцип 7, табл. 11.1) относят принципы:

■ формирования бригад — добровольность вхождения в бригаду, учет мнения бригады при назначении бригадира, приеме и увольнении членов бригады и др.;

■ разделения и кооперации труда — полная или частичная взаимозаменяемость, совмещение профессий и функций, сквозное построение многосменных бригад, многостаночное обслуживание и др.;

■ планирования работы — планирование тех показателей, за которые работники стимулируются, планирование по единому наряду, закрепление за коллективом определенной работы (номенклатуры изделий) и др.;

■ оплаты труда — оплата за конечный результат по итогам планового периода, распределение коллективного заработка с учетом мнения коллектива, гарантированная оплата за гарантированный результат труда и др.

Приведенный далеко не полный перечень принципов организации труда свидетельствует о том, что принципов достаточно много. Некоторые принципы могут носить отраслевой характер, т.е. быть характерными для какой-либо отдельной отрасли экономики или какого-то определенного вида деятельности. Могут быть принципы, применимые к решению каких-либо отдельных узких вопросов организации труда, например принципы экономии движений, принципы компоновки оборудования на рабочем месте, принципы установления режимов труда и отдыха и т.д.

Представляется плодотворным обоснование принципов организации труда на основе изучения опыта разрешения всякого рода организационных противоречий, которые возникают в практической деятельности на предприятиях. Таких противоречий встречается немало. Так, например, увеличение скорости выполнения работы может вести к снижению ее точности, потере качества; увеличение быстроты трудовых движений повышает вероятность получения травм; сокращение маршрутов передвижения работника в рабочей зоне требует увеличения материальных затрат на переоборудование рабочего места; узкая специализация работников, сокращая время на их подготовку, ведет к увеличению монотонности труда и т.д. Изучая способы преодоления таких противоречий в разных производственных и внепроизводственных условиях, можно выявить новые, ранее не использовавшиеся принципы рационализации трудовых процессов и организации труда.

11.4. ВОЗРАСТАНИЕ ЗНАЧЕНИЯ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

За счет НОТ обеспечивается экономия трудовых затрат, а значит, экономятся фонд заработной платы и отчисления от него. Научная организация труда позволяет лучше использовать сырье, материалы, оборудование, снижает энергетические затраты и тем самым влияет на уменьшение себестоимости продукции. Она благоприят-

но влияет на психофизиологические характеристики трудовой деятельности, снижая заболеваемость и травматизм на производстве, повышая работоспособность людей, что также в конечном итоге ведет к сокращению затрат на производство. Социальная направленность НОТ, повышая содержательность и престижность труда, способствует стабилизации персонала, снижению его текучести, сокращению затрат на подбор и обучение работников. Суммарное воздействие НОТ на экономические результаты производства состоит в *сокращении издержек производства, росте прибыли* предприятия, повышении его конкурентоспособности.

При монополистической конкуренции, олигополии и чистой монополии возрастает контроль фирм над ценами на рынке, снижается уровень конкуренции: при олигополии — больше, чем в условиях монополистической конкуренции, при чистой монополии — больше, чем при олигополии. Тем не менее НОТ на предприятиях, действующих на рынках с ограниченной конкуренцией и при ее отсутствии, все равно остается важным фактором эффективности и способствует получению сверхприбыли. Чем выше уровень конкуренции, тем большее значение приобретает НОТ как фактор эффективности производства. В этом состоит ее значение в рыночных условиях.

Научная организация труда оказывает прямое, непосредственное воздействие на экономические и социальные процессы на производстве, которое своим следствием имеет вторичный результат, приводя в итоге к интегральному эффекту. Схематически это показано на рис. 11.1.

Другое обстоятельство, подчеркивающее возрастание значения НОТ, состоит в том, что по мере роста технического совершенствования производства *растет цена единицы времени*.

Рынок, особенно в условиях развитой конкуренции, стимулирует предприятия на введение прогрессивных видов техники и новых технологий как главных факторов эффективности. В рыночных условиях объективно выигрывает тот, кто опередил конкурентов по техническому и технологическому оснащению производства, а следовательно, рост технико-технологической вооруженности предприятий становится законом их функционирования. Если в обществе происходит рост технического уровня производства, а по мере этого повышается цена единицы времени, то возрастает и значение НОТ как фактора экономии рабочего времени.

Проиллюстрируем высказанные положения примером. Допустим, что работу по рытью траншей выполняет рабочий, вооружен-

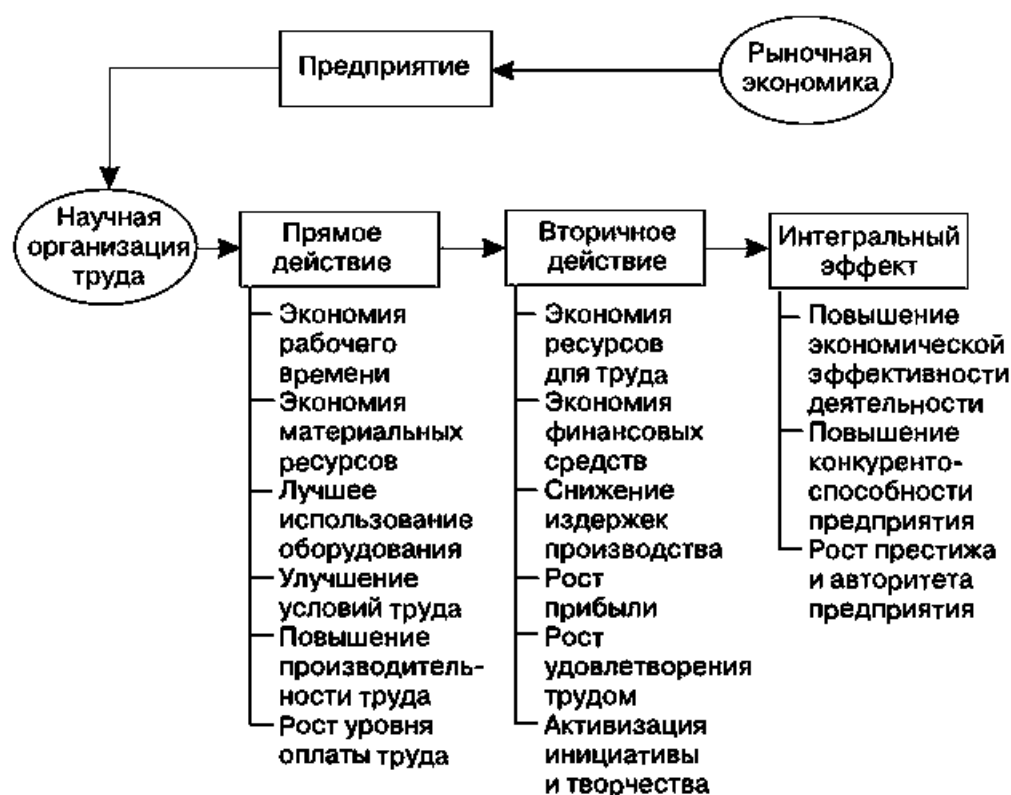


Рис. 11.1. Воздействие НОТ на экономические и социальные процессы

ный обычной штыковой лопатой. По каким-то причинам этот рабочий допустил неоправданный перерыв на 1 ч. Работа в это время не проводилась, а предприниматель, нанявший рабочего, понес потери, равные часовой производительности землекопа.

Другой случай: работу по рытью траншеи выполняет машинист экскаватора. Производительность экскаватора превышает производительность землекопа с лопатой в 1000 раз. Теперь если экскаваторщик необоснованно потеряет 1 ч рабочего времени, то потери фирмы, нанявшей этого рабочего, составят часовую производительность комбайна, т.е. будут в 1000 раз больше, чем потери, понесенные при работе лопатой. Следовательно, цена единицы времени при увеличении производительности орудий труда возрастет во столько же раз, во сколько возрастает производительность труда.

Таким образом, чем выше техническое оснащение производства, тем, с одной стороны, больше выигрыш от экономии рабочего времени, но, с другой стороны, ощутимее потери от неоправданных простоев или нерационального использования времени работы. А так

как на величину использования рабочего времени прямым образом влияет уровень организации труда, то и значение ее в рыночных условиях возрастает.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Кто был основоположником науки об организации и нормировании труда? Назовите первых зарубежных и отечественных исследователей в этой области.
2. Дайте краткую характеристику развития науки об организации и нормировании труда за годы советской власти.
3. В чем состоит содержание и значение Всесоюзного совещания по научной организации труда, проведенного в 1967 г.?
4. Каково современное состояние работы по использованию достижений НОТ на практике? Дайте вашу оценку.
5. Какая организация труда называется научной, в чем состоит ее отличие от «обычной» организации труда?
6. Какие задачи должна решать НОТ?
7. Что понимают под функциями НОТ, какие функции выполняет НОТ на предприятии?
8. Что такое принципы НОТ?
9. Какие известные ученые внесли свой вклад в обоснование принципов НОТ?
10. В чем заключается классификация принципов НОТ?
11. Как понимается системность и комплексность применительно к организации труда?
12. Что понимают под гуманизацией труда, в чем состоит ее значение?
13. Чем отличаются общие принципы организации труда от принципов частных, специфических и особых?
14. В чем состоит суть частных принципов организации труда на предприятии?
15. Обоснуйте тезис о том, что значение НОТ в условиях рыночной экономики возрастает.

12.1. РАЗДЕЛЕНИЕ И КООПЕРАЦИЯ ТРУДА

Организация труда на предприятии начинается с его *разделения*, которое представляет собой обособление видов деятельности работников, установление функций, обязанностей, сферы действия для каждого из них, а также для их групп, образующих разные подразделения.

В зависимости от рода и разновидностей работ различают следующие формы разделения труда: функциональное, профессиональное, квалификационное и технологическое. Кроме этого разделение труда происходит по территориальному признаку между крупными и мелкими подразделениями, а также внутри подразделений.

Функциональное разделение труда предполагает деление персонала на функционально однородные группы, каждая из которых отличается своей ролью в осуществлении производственного процесса или деятельности. Таких групп может быть несколько. Прежде всего выделяются служащие и рабочие. *Служащие*, согласно принятой в России классификации, подразделяются на руководителей, специалистов и прочих служащих, которых иногда называют техническими исполнителями. *Рабочие* делятся на основных и вспомогательных. Первые заняты непосредственно выпуском той продукции, которая является профильной (основной) для предприятия. Вторые выполняют работы по обслуживанию основного производства. Вспомогательные рабочие в свою очередь также подразделяются на функциональные группы: ремонтных рабочих, контролеров качества продукции, рабочих, занятых энергетическим, транспортным, хозяйственным и другими видами обслуживания.

При функциональном разделении труда одной из проблем является обоснование целесообразности совмещения функций работников разных функциональных групп, например основных и вспомогательных рабочих. Необходимо также решать вопросы обоснования уровня централизации и специализации работ по отдельным функциональным группам.

Профессиональное разделение труда состоит в делении работников по профессиям и специальностям. Под *профессией* пони-

мают род деятельности (занятий) человека, владеющего определенными теоретическими знаниями и практическими навыками, полученными в результате профессиональной подготовки. *Специальность* — это разновидность профессии, более узкая ее часть, специализация работника в рамках профессии. Например, профессия — слесарь, а специальность — слесарь-инструментальщик и т.д.

В системе высшего профессионального образования государственными образовательными стандартами выделяются следующие профессиональные градации: квалификация, специальность и специализация. Например, квалификация — экономист, специальность — экономика труда, специализация — организация и нормирование труда.

На основе профессионального разделения труда определяют необходимую для предприятия численность работников разных профессий и специальностей.

Квалификационное разделение труда заключается в распределении работ в зависимости от их сложности между работниками разных квалификационных групп. Уровень квалификации рабочих устанавливают согласно присвоенным им квалификационным разрядам. Первый разряд соответствует низшему уровню квалификации. На предприятиях существуют шести-, восьмиразрядные и другие тарифные сетки. Чем выше разряд, тем выше уровень квалификации работника. Уровень квалификации руководителей и специалистов определяется занимаемыми ими должностями. Для специалистов (инженеров, конструкторов, технологов, экономистов и др.) устанавливается категорийность, например конструкторы 3-й, 2-й и 1-й категории. Здесь 1-я категория означает более высокую квалификацию, нежели 2-я, а тем более 3-я.

Технологическое разделение труда предусматривает расстановку работников по стадиям, фазам, видам работ и производственным операциям в зависимости от технологии производства, содержания и особенностей выполнения работ. Встречаются четыре разновидности технологического разделения труда: предметное, подетальное, пооперационное и по видам работ.

При *предметном* разделении труда за исполнителем закрепляется выполнение работ, связанных с изготовлением всего изделия. *Подетальное* разделение труда встречается более часто, оно состоит в закреплении за работниками изготовления законченной части изделия — детали. Наиболее распространенной формой технологического разделения труда является *пооперационное* разделение, когда работник выполняет только одну или несколько технологических операций. Может быть технологическое разделение труда

и по видам работ, когда ни одна из перечисленных разновидностей технологического разделения не подходит, например сварочные, малярные работы и т.д.

Пооперационное разделение труда связано с появлением довольно сложного противоречия между производительностью труда и его содержательностью. Исторически процесс развития материального производства шел от труда универсального к труду специализированному. Указанные разновидности труда имеют свои положительные и отрицательные стороны. Универсальный труд требует от работника разностороннего мастерства, равной умелости в выполнении разных работ. Это, как правило, труд содержательный, интересный, разнообразный. При всех этих положительных качествах такой труд не отличается высокой производительностью.

Прогресс производства шел по пути специализации труда, обособления работ по специальностям, а внутри специальностей — по видам работ, что способствовало росту производительности труда и повышению эффективности производства. По мере усложнения производства для обеспечения роста производительности труда требовалась все большая специализация, все более узкое разделение труда.

Специализированный труд по сравнению с универсальным дает следующие преимущества:

- можно более удачно подобрать исполнителя для выполнения работы, требующей от него определенных индивидуальных качеств;

- сокращается срок подготовки работника для выполнения ограниченного круга обязанностей;

- работник быстрее достигает мастерства, необходимой скорости и точности работы;

- создаются предпосылки для более полной механизации и автоматизации труда;

- появляются большие возможности для улучшения организации рабочего места, оснащения его специализированным оборудованием и инструментами.

Все это способствует росту производительности труда. Однако по мере углубления специализации, в силу все более суживающегося круга обязанностей и работ, снижается содержательность труда, растет его монотонность, однообразие. Такое можно наблюдать на некоторых рабочих местах в массовом, поточном производстве, на конвейерных линиях.

Переход рациональной границы специализации ведет к тому, что рост производительности труда прекращается из-за накопления

негативных моментов узкоспециализированного труда: пропадает интерес к работе, увеличивается текучесть персонала, а это ведет к дополнительным затратам на подбор и подготовку новых работников, новым работникам необходимо время для освоения обязанностей, часть рабочих мест пустует и т.д.

Графически зависимость производительности труда от его содержательности можно проследить на рис. 12.1. Если в точке «у» установлен некоторый уровень производительности универсального труда — P_y , отличающегося содержательностью, равной C_y , то по мере специализации производительность труда будет возрастать до значения P_m , которое на кривой обозначено точкой «м». Дальнейшая специализация, показанная на участке $C_m—O$, вызовет падение роста производительности труда, а следовательно, будет свидетельствовать о нецелесообразности углубления его разделения. Подобная динамика производительности труда приводит к необходимости обоснования оптимального уровня разделения труда на предприятии, который на приведенном рисунке будет находиться в точке «м».

Для конкретной производственной ситуации важно найти наилучший вариант, т.е. *оптимальный уровень разделения труда*, который рассчитывается на основе использования экономических, психофизиологических и социальных критериев.

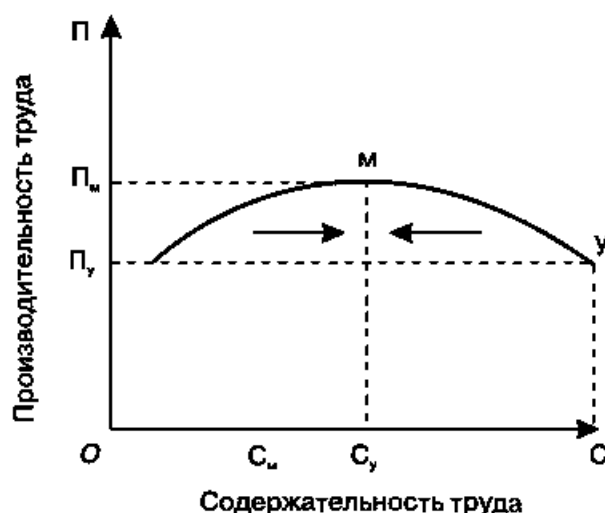


Рис. 12.1. Схема влияния содержательности труда на его производительность

Экономическими критериями разделения труда служат: затраты рабочего времени и материальные затраты на выполнение работ, степень использования квалификации работников, длительность

производственного цикла изготовления изделия, уровень производительности труда, издержки производства, прибыль предприятия.

Руководствуясь экономическими критериями, руководитель при разделении труда должен стремиться использовать работников в соответствии с их квалификацией, т.е. так расставить персонал, чтобы уровень квалификации каждого работника соответствовал сложности выполняемых им работ.

Психофизиологическими критериями разделения труда выступают показатели работоспособности человека, которая зависит от санитарно-гигиенических условий труда, степени тяжести и нервно-психической напряженности труда, распределения физических нагрузок на разные органы и системы человека, величины сочетания физических нагрузок с умственными. При разделении труда выбирают тот его вариант, который обеспечивает максимальную работоспособность и здоровье человека.

Социальными критериями разделения труда являются: стабильность коллектива, низкая текучесть персонала, высокая дисциплина труда, хорошее состояние межличностных отношений между взаимодействующими работниками, высокий уровень их общественной активности, удовлетворенность содержанием и условиями труда.

Кооперация труда — это система производственной взаимосвязи работников при осуществлении трудового процесса и их взаимодействие в подразделении и на предприятии. Кооперация труда неразрывно связана с его разделением. Расстановка работников должна быть осуществлена таким образом, чтобы достигалось целесообразное их взаимодействие за счет рационализации маршрутов перемещения предметов труда, экономии трудовых затрат, сокращения длительности производственного цикла.

Формы кооперации труда аналогичны по названию формам его разделения. Во-первых, кооперация осуществляется *по территориальному признаку*: межцеховая, внутрицеховая (или межучастковая), внутриучастковая (или межбригадная), внутрибригадная кооперация (разумеется, если предприятие делится на цехи, цехи — на участки, участки — на бригады). Если на предприятии или в учреждении иное структурное деление, то и формы разделения труда будут называться в соответствии с этим структурным делением. Кроме территориального признака кооперация устанавливается *по видовому признаку*. Здесь различают кооперацию функциональную, профессиональную, технологическую и квалификационную.

Основными направлениями совершенствования разделения и кооперации труда служат совмещение профессий и должностей,

расширение зон обслуживания и функций отдельных работников. Эти направления работы ведут к формированию широкого производственного профиля работников, определяют возможности лучшего использования рабочего времени, преодоления односторонности и монотонности труда, повышения его содержательности и производительности.

Совмещение профессий — это такая форма организации труда работника, когда он в урочное (т.е. законодательно установленное и предусмотренное правилами внутреннего трудового распорядка дня) рабочее время выполняет наряду с работами по основной профессии (специальности) также работы по одной или нескольким другим профессиям (специальностям). Возможность и экономическая целесообразность совмещения профессий определяется следующими предпосылками и условиями:

- наличие у работников неиспользованного рабочего времени;
- несовпадение совмещаемых работ во времени;
- технологическая и функциональная общность совмещаемых работ, тесная их взаимосвязь друг с другом, территориальная близость;
- отсутствие отрицательного влияния совмещаемых работ на точность и качество их выполнения;
- теоретическая и практическая подготовленность работника к совмещению работ.

Совмещение профессий не следует путать с работой по совместительству. В отличие от первого *совместительство* — это работа во внеурочное время, т.е. после окончания времени основной работы.

На предприятиях текстильной, химической и нефтехимической промышленности, машиностроения и других отраслей нередко используется система *многостаночного (многоагрегатного) обслуживания*. Сущность его состоит в том, что одним рабочим или группой рабочих осуществляется одновременное обслуживание нескольких станков (агрегатов). Такое возможно при условии, что в работе оборудования (станков, аппаратов, механизмов) имеется так называемое *машинно-свободное*, или *машинно-автоматическое*, время, в течение которого станок, будучи запущенным в работу, работает определенное время самостоятельно и не требует вмешательства рабочего. Использование многостаночного обслуживания возможно и экономически целесообразно при следующих условиях:

- есть машинно-автоматическое время;
- время занятости рабочего на одном станке должно быть равно или меньше машинно-автоматического времени с учетом времени на переходы от станка к станку.

Большие возможности для совершенствования разделения и кооперации труда дает переход от индивидуальной формы организации труда к коллективной.

12.2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ И ИХ ОБСЯЖИВАНИЯ

Организация рабочих мест. Ограниченную часть территории (или пространства), оснащенную необходимыми средствами производства (орудиями и предметами труда), на которой совершается трудовая деятельность работника или группы объединенных одним заданием работников, называют **рабочим местом**.

Состояние рабочих мест, их организация напрямую определяют уровень организации труда на предприятии. Кроме этого организация рабочего места непосредственно формирует обстановку, в которой постоянно находится работник на производстве, что влияет на его самочувствие, настроение, работоспособность и в конечном итоге на производительность труда.

Организация рабочего места заключается в соответствующем его оснащении и планировке.

Под **оснащением рабочего места** понимают обеспечение его всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно создать работнику условия для эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей.

Конкретные виды оснащения, которые могут быть самыми разнообразными, должны соответствовать особенностям каждого рабочего места и обеспечивать рациональное использование рабочего времени, экономию физиологических усилий, безопасность труда, комфортность и эффективность работы.

Типичными основными видами оснащения являются:

■ основное технологическое оборудование, которое предназначено для выполнения основной работы на данном рабочем месте. Это могут быть станки, механизмы, агрегаты, аппараты, конвейерные линии, счетная и вычислительная техника, персональные компьютеры, печатно-множительная техника, пульта управления и т.п. Возможно и такое основное технологическое оборудование, которое совпадает с понятием рабочего места. Это относится к индивидуальным подвижным средствам (автомобилям, комбайнам, троллейбусам и т.д.);

■ вспомогательное оборудование, например: индивидуальные подъемно-транспортные устройства, транспортеры, тележки, рольганги, склизы для перемещения материалов и др.;

■ технологическая оснастка, в том числе: рабочие и мерительные инструменты, приспособления, запасные части, канцелярские принадлежности для служащих, сменные принадлежности типа картриджей для печатно-множительной техники и др.;

■ рабочая документация и специальная литература, в частности: инструкции, технологические карты, правила техники безопасности, картотеки, дела, справочники, пособия и др.;

■ организационная оснастка, к которой относятся: рабочая мебель (столы, верстаки, стулья, кресла, шкафы, тумбочки, стеллажи, полки), часы, средства для размещения технологической оснастки и рабочих документов (ложементы, пюпитры, картотеки), приспособления типа подставок, приставок к столам, подлокотников, подножных решеток, упоров. Специфической разновидностью организационной оснастки будут строительные леса, которые возводятся на сооружаемых или ремонтируемых объектах для доступа строителей к своим рабочим местам;

■ средства безопасности, например: ограждения, экраны, средства индивидуальной защиты (очки, респираторы, перчатки, специальные одежда и обувь), средства противопожарной защиты, вытяжная вентиляция, предупреждающие об опасности надписи и рисунки и др.;

■ средства освещения (общего для всего помещения и местного для рабочей поверхности или пространства);

■ средства связи с другими рабочими местами и местом руководителя;

■ средства сигнализации (звуковые, световые, знаковые, комбинированные) о неисправностях, аварийных ситуациях и т.п.;

■ рабочая тара для сырья, материалов, полуфабрикатов, готовых изделий, отходов производства (контейнеры, поддоны, емкости для жидких веществ, коробки, ящики и т.п.);

■ средства для поддержания на рабочем месте нормального микроклимата, к которым относятся нагнетательная вентиляция, отопление и др.;

■ предметы эстетизации производственного интерьера (портьеры, занавеси, жалюзи, цветочницы, произведения декоративно-прикладного искусства, коврики, дорожки и т.д.);

■ хозяйственные средства для ухода за оборудованием и рабочим местом (щетки, ветошь, совки, веники, масленки, урны для мусора и др.).

Могут быть и другие виды оснащения.

Задачи научной организации труда состоят в формулировании требований к комплексности оснащения, чтобы не были упущены такие элементы оснащения, которые обеспечивают создание необходимых условий труда. Научная организация труда предъявляет также требования к качеству каждого из элементов оснащения, к их эргономичности, т.е. приспособленности к антропометрическим, физическим и психическим характеристикам человека.

Планировка рабочих мест — составная часть их организации. Различают планировку внешнюю и внутреннюю.

Внешняя планировка рабочего места заключается в установлении его местоположения по отношению к смежным рабочим местам в подразделении, к рабочему месту руководителя (бригадира, мастера, начальника отдела и т.д.), к проходам, переходам, проездам, подъездам.

Внутренняя планировка рабочего места означает размещение на его площади всех предметов оснащения, их рациональную компоновку по отношению друг к другу и к работнику. При внутренней планировке решаются следующие задачи:

- обеспечение наименьших затрат рабочего времени на выполнение работ, которые закреплены за рабочим местом;

- минимизация физиологических усилий и нервно-психической напряженности работника;

- удобство выполнения работы и обслуживания оборудования;

- хороший обзор в активной рабочей зоне всех частей оборудования, приборов, механизмов;

- оптимизация маршрутов передвижения работника по рабочему месту;

- рационализация рабочей позы (положения) работника;

- создание благоприятных условий труда;

- безопасность труда.

При планировке должна учитываться возможность ее сравнительно быстрого и легкого изменения, обеспечиваться удобство демонтажа оборудования. Это важно в условиях быстрого морального устаревания техники и технологии, когда требования рынка диктуют необходимость переориентации производства или резкого увеличения его производительности.

Совершенствование организации рабочих мест достигается периодической их *аттестацией*, т.е. комплексной проверкой на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям, с последующей рационализацией, если того требуют материалы аттестации.

Организация обслуживания рабочих мест. Она предполагает решение четырех взаимосвязанных групп вопросов:

1) установление видов обслуживания, в которых нуждается каждое рабочее место и его работник;

2) определение по каждому виду обслуживания физической нормы обслуживания, обоснование его объема в смену (месяц, год);

3) разработка регламента обслуживания, т.е. его графика с указанием времени, последовательности и периодичности обслуживания;

4) персонификация обслуживания, т.е. закрепление видов обслуживания за определенными исполнителями или подразделениями.

Существуют разные **системы организации обслуживания рабочих мест**, которые определяются степенью централизации и специализации вспомогательных работ. Среди них: децентрализованная, централизованная и смешанная системы.

При *децентрализованной системе* функции обслуживания выполняются либо самими работниками на каждом рабочем месте, либо специальными вспомогательными работниками, которые есть в каждом подразделении. Такая система, как правило, далека от совершенства. Ее преимущества для отдельных подразделений заключаются в том, что руководитель подразделения имеет в своем непосредственном подчинении вспомогательных работников — это удобно для такого руководителя.

Недостатки децентрализованной системы обслуживания рабочих мест состоят в том, что вспомогательный персонал используется с низкой эффективностью. Это объясняется, во-первых, тем, что в автономном подразделении практически невозможно иметь набор всех необходимых работников-специалистов. Во-вторых, при децентрализованной системе обслуживания довольно трудно обеспечивать нормальную и стабильную занятость всех вспомогательных работников.

Централизованная система создает возможности для организации эффективного использования вспомогательного персонала. Эффективность достигается за счет того, что в рамках крупного подразделения или предприятия, сосредоточенного на выполнении какой-то функции по обслуживанию рабочих мест, можно создать специализированные участки по выполнению разных работ. На такие участки можно установить специализированное оборудование, подобрать соответствующий персонал, обеспечить их постоянной работой за счет возрастания общего объема работ.

Преимущества централизованной системы заключаются в повышении возможности маневрирования персоналом, улучшении внутрипроизводственного планирования работ по обслуживанию, качества обслуживания, его надежности, своевременности, экономичности.

Однако централизованная система обслуживания требует высокой организации труда и производства. Если же этого нет, то достоинства централизации функций обслуживания могут быть перекрыты недостатками, вызываемыми нарушением плана обслуживания, невыполнением в срок заказанных работ.

Смешанная система предусматривает, что одна часть функций обслуживания осуществляется централизованно, а другая часть — децентрализованно. В смешанной системе обслуживания сохраняются достоинства и недостатки обеих рассмотренных ранее систем. Чем выше удельный вес централизованных работ, тем может быть выше эффективность обслуживания рабочих мест.

На предприятиях различают также **формы организации обслуживания рабочих мест**. Ими могут быть дежурное, планово-предупредительное и стандартное обслуживание.

Дежурное обслуживание — это обслуживание по вызову, его организуют, как правило, в условиях единичного и мелкосерийного производства. Такая организация обслуживания не всегда гарантирует его своевременность, допускает возможность остановок производственного процесса, непроизводительных потерь рабочего времени, но отличается относительной простотой.

Планово-предупредительное обслуживание наиболее часто применяют в серийном производстве и проводят по планам-графикам (расписанию). Эта форма организации обслуживания требует большей подготовительной работы, чем дежурное обслуживание, характеризуется четким ритмом работы служб обслуживания и минимальной вероятностью простоев рабочего места из-за несвоевременности обслуживания.

Стандартное обслуживание используют в поточно-массовых производствах. Это наиболее совершенная форма организации обслуживания рабочих мест. Оно проводится в строго регламентированном порядке по стандартным расписаниям. Эту форму организации обслуживания называют стандартной еще и потому, что она включается в стандарт предприятия, который представляет собой обязательный для всего персонала документ.

В стандартах предприятия организация обслуживания каждого рабочего места представляется всеми ее четырьмя компонентами: видами, нормами, регламентами и персонификацией обслуживания.

12.3. ПРИЕМЫ И МЕТОДЫ ТРУДА

Способ выполнения той или иной работы в своей основе определяется технологией, которая устанавливает содержание и необходимую последовательность технологических операций и процессов производства. Но успешность трудового процесса, большая или меньшая экономия материальных и трудовых затрат зависят от применяемых приемов и методов труда. Одни и те же изделия, детали, операции могут быть произведены с различными затратами времени, физической и умственной энергии человека, с разным расходом сырья, материалов, инструментов, электроэнергии, разным качеством выполненной работы.

Индивидуальная производительность труда отдельных рабочих в промышленности иногда превосходит в два и большее число раз производительность труда основной массы рабочих на аналогичных работах, и происходит это главным образом за счет искусного владения применяемой техникой, наиболее целесообразного использования движений, действий, приемов и методов труда.

Приемы и методы труда — не только сфера приложения ручного или машинно-ручного труда. Свои приемы и методы имеют труд умственный, управленческий, научный. Известна наука о решении творческих задач — эвристика. Современная литература по менеджменту уделяет большое внимание приемам и методам труда руководителей. Это не что иное, как один из вопросов НОТ руководителя.

В настоящее время становления рыночных отношений, развития конкуренции между предприятиями достигнутый кем-то опыт высокопроизводительного труда вне предприятия не рекламируется, более того, он может составлять даже коммерческую тайну. Но это не снижает важности проблемы совершенствования приемов и методов труда, потому что за счет этого фактора можно без сравнительно больших материальных или финансовых затрат добиваться на предприятии, в учреждении, организации существенного роста производительности труда, повышения качества продукции и работы. Совокупность приемов и методов труда образует сам процесс труда. Однако структурно этот процесс подразделяется прежде всего на производственные (технологические) операции, а уже затем в их рамках рассматриваются различные приемы труда.

Производственная операция — это часть трудового процесса, выполняемая одним рабочим или группой рабочих на одном рабочем месте над одним предметом труда. Операция является основной единицей разделения труда и характеризуется постоянством пред-

мета труда, рабочего места и исполнителей. Перемена хотя бы одного из этих признаков означает завершение одной операции и начало другой. Производственные операции имеют свою структуру и могут быть описаны в виде: установок, переходов и проходов (это делают технологи); приемов, действий и движений (это делают нормировщики).

Метод труда — это способ осуществления процесса труда, определенная последовательность и состав операций.

Процесс овладения наиболее целесообразными приемами и методами труда предполагает последовательное проведение ряда работ, которые можно рассматривать как этапы этого процесса: выявление, изучение, анализ, обобщение, проектирование и освоение рациональных приемов и методов труда.

В рыночных условиях такие работы приобретают значение на уровне предприятия, фирмы, где овладение рациональными, эффективными, экономичными приемами и методами труда становится насущной необходимостью, важным источником снижения издержек производства и роста прибыли.

Выявление лучшего опыта должно быть целенаправленным и исходить из потребностей развития предприятия. Определение объекта — носителя прогрессивного опыта осуществляется разными способами.

Во-первых, путем выявления на предприятии лучшего исполнителя работы, значительно перевыполняющего нормы труда, применяющего эффективные способы ведения трудового процесса. Но даже лучший работник может выполнять не все элементы изучаемой операции одинаково успешно. Преимущество этого способа состоит в быстроте его осуществления и минимальных затратах на изучение.

Во-вторых, за счет выявления и сопоставления опыта нескольких работников, успешно выполняющих одни и те же работы. Здесь появляется возможность для выделения наиболее эффективных приемов в работе каждого из изучаемых работников и изложения коллективного опыта. Такой способ более эффективен, но и более трудоемок для исполнения.

В-третьих, путем получения сведений из разных источников информации об опыте других предприятий.

Всестороннее наблюдение за применяемыми приемами и методами труда дает исходный материал для анализа трудового процесса и обобщения опыта наиболее рациональных приемов и методов труда, закрепляемых затем в нормах труда.

Анализ приемов и методов труда необходимо начинать с установления их целесообразности. Прежде всего нужно выяснить, не возникла ли необходимость в тех или иных действиях вследствие временных или случайных обстоятельств. Это принципиально важное положение. Дело в том, что многое из того, что делается на предприятии, установлено было в силу каких-то конкретных потребностей для разрешения какой-то возникшей ситуации. По прошествии времени потребность удовлетворяется, обстоятельства меняются, а правило продолжает действовать, вызывая неоправданные затраты времени и средств.

Если анализ показывает, что анализируемые действия оправданы с точки зрения их необходимости, то следует установить, насколько оправданы время проведения этих действий, место их проведения и исполнители работы. Только при подтверждении правильности времени и места проведения работ, принятого их закрепления за определенным исполнителем следует приступать к анализу способа выполнения работ.

При анализе приемов и методов труда особое внимание следует обращать на выявление необоснованных простоев, ненужных пауз в работе, соблюдая при их устранении нормы интенсивности труда и рациональный режим труда и отдыха.

Материалы анализа трудовых приемов и методов используются при проектировании организации труда. Проектированию подлежат приемы и методы труда, нуждающиеся по результатам анализа в рационализации не только на действующих предприятиях, но и на вновь вводимых производствах, для новых трудовых процессов.

Распространение информации о рациональных приемах и методах труда и их освоение на предприятиях целесообразно осуществлять с использованием школ освоения лучшего опыта, инструкторских бригад, передачи опыта непосредственно на рабочем месте, семинаров, выставок, конференций, системы повышения квалификации работников на производстве.

Использование лучших приемов и методов труда — цель, ради которой осуществлялись предшествовавшие ему этапы выявления, изучения, анализа, обобщения, проектирования и распространения опыта.

Некоторые формы распространения лучшего опыта органически связаны с формами его реализации. Такими могут быть школы на предприятиях по освоению приемов и методов труда, школы изучения лучшего опыта, инструкторские бригады, производственный инструктаж.

Использование рациональных приемов и методов труда осуществляется и при реализации типовых проектов организации труда как их составная часть, и при внедрении новых, технически обоснованных норм труда, и при переобучении и повышении квалификации работников.

12.4. УСЛОВИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Человек трудится в определенной производственной среде, которая воздействует на него и влияет на результативность труда, а при несоблюдении некоторых требований делает труд невозможным. Поэтому благоприятные условия труда являются необходимым элементом организации труда.

Условия труда — это совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда. Факторов, воздействующих на человека, на его здоровье и работоспособность, много. Чтобы в них разобраться, необходимо их классифицировать.

Если все эти факторы условно поместить в некоторую замкнутую фигуру и разделить ее на четыре сектора (рис. 12.2), то каждый из них будет представлять какую-то определенную совокупность факторов, формирующих условия труда.

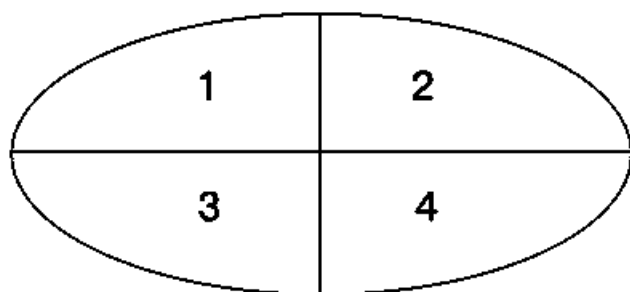


Рис. 12.2. Схема деления факторов, формирующих условия труда на предприятии

По признаку зависимости от места и источника происхождения все факторы можно разделить на две большие группы: 1) факторы, не зависящие от особенностей производства (сектора 1, 2); 2) факторы, определяемые особенностями производства (сектора 3, 4).

Каждую из указанных групп факторов в свою очередь можно также разделить на две части. Среди **факторов, не зависящих от особенностей производства**, выделяют факторы *естественно-природные*, которые определяются географическим районом местопо-

ложения предприятия (сектор 1), и факторы *социально-экономические*, определяемые общей экономической ситуацией в стране, системой принятого в государстве трудового законодательства, совокупностью социальных благ и гарантий (сектор 2).

Другая часть объединяет *факторы, зависящие от особенностей данного производства* и его коллектива. Эти факторы в свою очередь формируются, с одной стороны, под воздействием особенностей применяемой на данном производстве техники, технологии, установленной организации производства и труда. Эту группу называют *производственными факторами* (сектор 3). С другой стороны, условия на предприятии формируются также под воздействием особенностей персонала. Эту группу факторов можно назвать *социально-психологическими* (сектор 4).

Рассмотрим подробнее все группы факторов.

Естественно-природные факторы (сектор 1) включают в себя факторы:

- географо-климатические — географическую широту, высоту над уровнем моря, рельеф местности, климат, подвижность и влажность воздуха и др.;

- геологические — условия залегания полезных ископаемых, горное давление, температуру, влажность в рабочей зоне, замкнутость пространства;

- биологические — особенности флоры и фауны данной местности, контакт человека с опасными животными, птицами, насекомыми, микроорганизмами, растениями.

Человек имеет ограниченные возможности непосредственного влияния на естественно-природные факторы. Но игнорировать их нельзя, с ними необходимо считаться и принимать опосредствованные меры, защищающие от неблагоприятного их воздействия.

Социально-экономические факторы (сектор 2) определяют положение трудящихся в обществе в целом. Они находят свое выражение в Конституции РФ; в Трудовом кодексе Российской Федерации; других законах и нормативных актах, регламентирующих оплату труда, подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала; в совокупности социальных благ и гарантий. Нормативно-правовые акты государства устанавливают продолжительность рабочего времени в смену и неделю, санитарные нормы и правила, возраст выхода на пенсию, льготы по беременности и родам, льготы многодетным семьям, учащимся без отрыва от производства и др. Помимо этого на условия труда оказывает большое влияние общее социально-экономическое положение в стране и регионе.

Производственные факторы (сектор 3) — наиболее обширная группа факторов, порождаемых особенностями данного производства и формирующих специфические условия труда. Среди них выделяют факторы:

■ **техничко-технологические**, определяемые особенностями используемой техники и технологии, уровнем механизации и автоматизации труда и др. Под воздействием этой подгруппы факторов формируются величины физической и нервно-психической нагрузок на организм человека, а труд может быть признан нормальной тяжести и напряженности, тяжелым, напряженным, особо тяжелым, особо напряженным;

■ **санитарно-гигиенические**, к которым относятся: микроклимат (температура, влажность, атмосферное давление и скорость движения воздуха), шум, вибрация, запыленность, загазованность, излучения (тепловое, ультрафиолетовое, электромагнитное, ионизирующее и др.), освещенность (общая и местная), контакт частей тела с водой, маслом, вредными и опасными веществами, объем и общее состояние рабочих помещений. В соответствии с сочетанием этих факторов условия труда могут быть признаны нормальными, вредными или особо вредными;

■ **опасности механических повреждений**, поражения электрическим током, химическими веществами, радиацией и др.;

■ **эргономические** (инженерно-психологические), определяемые степенью приспособленности конструкций машин и оборудования к психофизиологическим и антропометрическим характеристикам предполагаемых исполнителей; удобством планировки техники, оснастки, органов управления и средств контроля за ходом технологического процесса; удобством и эффективностью обслуживания машин, механизмов, оборудования;

■ **эстетические**, определяемые архитектурно-планировочными и художественными решениями интерьеров и экстерьеров помещений, эстетически выразительной формой и цветовой гаммой средств труда, спецодежды, соответствующим оформлением зон отдыха, цеховой графикой, выбором лакокрасочных покрытий и другими художественными средствами;

■ **организационные**, к которым относятся: уровень разделения труда, формы его кооперации, состояние нормирования труда, сменность работы, внутрисменный режим труда и отдыха, организация рабочих мест, рабочая поза, система обслуживания рабочих мест и др.;

■ **материальные**, вытекающие из принятых на предприятии форм, систем и размеров оплаты труда, доплат, надбавок, премирования;

■ хозяйственно-бытовые на производстве, складывающиеся из организации внутрисменного питания работников, медицинского обслуживания, наличия бытовок, умывальников, душей, туалетов и их состояния, наличия стирки, химчистки, ремонта спецодежды и обуви, системы уборки рабочих мест, помещений, территории и т.п.

Социально-психологические факторы (сектор 4) определяются составом и особенностями персонала предприятия. Здесь можно выделить несколько подгрупп: а) социальный и демографический (половозрастной) состав персонала; б) совокупность интересов работников, их ценностных ориентаций; в) стиль руководства в подразделениях и на предприятии и другие моменты. Под их воздействием формируется морально-психологический климат на предприятии, выражающийся в уровне стабильности персонала, его сплоченности, характере взаимоотношений между группами работников, настроениях, дисциплине труда, трудовой активности и творческой инициативе.

Каждый из рассмотренных факторов внешней производственной среды характеризуется определенным показателем или их совокупностью и оказывает то или иное воздействие на состояние человека, его работоспособность.

При превышении нормируемых уровней каждый из санитарно-гигиенических факторов неблагоприятен для здоровья и работоспособности человека. Если же одновременно действуют несколько неблагоприятных факторов внешней среды, то они взаимно усиливают вредное воздействие каждого из них.

Существуют три направления совершенствования условий труда:

1) минимизация воздействия некоторых факторов, таких, например, как: шум, вибрация, загазованность, запыленность, ионизирующие излучения, опасность получения механических травм и др.;

2) максимизация таких факторов, как: эргономическая, эстетическая и организационная комфортность на рабочих местах, морально-психологический климат в коллективе, безопасность труда, хозяйственно-бытовая обустроенность на производстве и др.;

3) оптимизация таких факторов, как: освещенность, микроклимат, демографическая и социальная структура персонала, материальные условия труда и др.

Конкретные меры по улучшению условий труда необходимо рассматривать по каждому из факторов, на них воздействующих.

В процессе труда человек нуждается в периодическом кратковременном отдыхе для поддержания на определенном уровне своей работоспособности. На предприятии в целом, а иногда и в от-

дельных его подразделениях устанавливается единый для предприятия (подразделения) **режим труда и отдыха**, представляющий собой порядок чередования периодов работы и перерывов на отдых и их продолжительность. Такой режим (режимы) устанавливается исходя из конкретных особенностей деятельности на предприятии (в подразделении).

Чередование периодов труда и отдыха имеет свои закономерности в течение рабочей смены (рабочего дня), недели, месяца, года. В связи с этим различают внутрисменные, многосменные — недельные и годовые режимы труда и отдыха.

Внутрисменный режим устанавливается с учетом фазного изменения работоспособности человека в течение рабочего дня. Типичная кривая такой работоспособности показана на рис. 12.3.

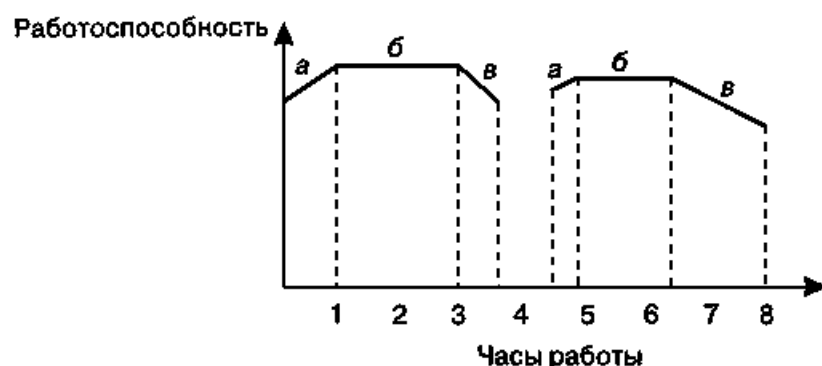


Рис. 12.3. Типичная кривая работоспособности в течение рабочего дня:

а — вработывание; *б* — устойчивая работоспособность;
в — снижение работоспособности

На рисунке показаны три фазы работоспособности: вработывание, нарастание трудоспособности; устойчивая высокая работоспособность; снижение работоспособности, утомление. После обеденного перерыва эти фазы повторяются, однако они изменяются по продолжительности и величине: фаза вработывания менее продолжительна, фаза устойчивой работоспособности не достигает дообеденного уровня, фаза утомления наступает раньше и длится дольше, чем до обеденного перерыва.

Фаза вработывания, или адаптации, характеризуется нарастающей работоспособностью, что выражается в улучшении психофизиологических показателей работников и результатов их труда. Продолжительность фазы вработывания может длиться от нескольких минут до 1,5 ч, что зависит от особенностей выполняемой работы и самого человека.

Фаза высокой устойчивой работоспособности может продолжаться 2—3 ч и более. Для нее характерны наименьшие затраты труда на выполнение определенной работы, высокие показатели ее качества. В это время работник, как правило, достигает наилучших результатов деятельности.

Фаза падения работоспособности наступает в результате накапливающегося утомления. Снижается внимание, замедляются реакции на внешние раздражители, возрастает вероятность ошибочных действий, замедляется скорость решения производственных задач, ухудшаются общие результаты работы.

Задача установления рационального режима труда и отдыха состоит в том, чтобы обеспечить быструю вработываемость людей, максимально увеличить период устойчивой высокой работоспособности и сократить фазу утомления.

На предприятиях нередко используется *функциональная музыка* — музыка, сопровождающая процессы труда в производственной обстановке для повышения работоспособности.

Многосменные недельные режимы труда и отдыха используются на предприятиях, работающих в несколько смен: днем, вечером, а иногда и ночью. После продолжительного отдыха достигнуть сразу высокой работоспособности очень трудно. В середине недели работоспособность имеет наивысшие показатели, а к концу недели она заметно снижается.

Большие проблемы возникают у предприятий, специфика деятельности которых предполагает многосменную работу, особенно работу в ночную смену. Нормальный суточный цикл человека таков, что наибольшая работоспособность у него приходится на утренние и дневные часы. В это время активизируются все жизненные функции организма: повышаются температура тела, мышечная активность, деятельность нервной системы и сердца, возбудимость зрительных и слуховых анализаторов.

Вечером и особенно в ночные часы работоспособность резко снижается. Все это следует учитывать при определении времени начала и окончания рабочих смен, времени перерывов на отдых и личные надобности. Продолжительность работы ночью должна быть меньше, чем днем. В ночные смены обязательны перерывы на обед и регламентированный отдых.

Чередование смен следует устанавливать в соответствии с естественным суточным ритмом: утро — день — вечер — ночь. Продолжительность работы в одну и ту же смену должна быть такой, чтобы не создавать условия для частой перестройки динамического сте-

реотипа. При решении этого вопроса следует идти на компромисс между биологическими и социальными потребностями человека. Биологические закономерности функционирования организма диктуют необходимость перехода из одной смены в другую через значительные (до одного месяца) промежутки времени. Социальные потребности требуют частой перемены сменности работы. Компромиссным может быть решение, когда «пересменки» происходят раз в 5—7 дней.

12.5. ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Формы организации труда — это ее разновидности, отличающиеся друг от друга особенностями решения вопросов по отдельным элементам организации труда. Формы определяются формообразующими признаками. Таких признаков несколько.

По способам установления плановых заданий и учета выполненной работы выделяют индивидуальную и коллективные (совместные) формы организации труда.

Индивидуальной называют такую форму организации труда, когда производственное задание, учет выполненной работы и начисление заработной платы на предприятии осуществляются для каждого работника персонально.

Коллективной (совместной) является форма организации труда, при которой производственное задание устанавливается в целом какому-либо подразделению предприятия, учет выполненной работы ведется по конечным результатам труда работников этого подразделения, заработная плата также первоначально начисляется всему подразделению, и лишь только затем она делится между работниками.

Коллективные формы организации труда в свою очередь также имеют разновидности.

В зависимости от места подразделения в иерархии управления на предприятии коллективные формы организации труда могут быть звеньевыми, бригадными, участковыми и др. (по видам подразделений).

По уровню специализации различают специализированные и комплексные подразделения. Первые объединяют работников одной профессии, вторые — работников разных профессий.

В зависимости от способа разделения и кооперации труда в комплексных подразделениях выделяют подразделения:

■ с полным разделением труда, когда каждый работник занят только выполнением работы строго по своей специальности и на одном рабочем месте;

■ частичной взаимозаменяемостью, когда работники владеют двумя или большим числом профессий (специальностей) и могут выполнять работы не только по своей основной профессии (специальности), но и по совмещаемой или совмещаемым;

■ полной взаимозаменяемостью, когда каждый работник подразделения (звена, группы, бригады и т.д.) может работать на любом рабочем месте в этом подразделении, а также меняться рабочими местами по заранее продуманной схеме с другими работниками подразделения.

По способам планирования и учета затрат на выполнение работы подразделения могут быть хозрасчетными, с элементами хозрасчета и без хозрасчета.

Хозрасчетными называют такие подразделения, которые ведут учет расходов сырья, материалов, полуфабрикатов, энергии, труда при выполнении плановых заданий.

Для установления хозрасчетных отношений в подразделении необходимо решить по крайней мере три задачи:

1) определить нормы расходов сырья, материалов, энергии, инструментов, труда и других элементов производства на единицу выпускаемой продукции (работ);

2) наладить учет фактических расходов по всем указанным элементам производства;

3) организовать стимулирование работников за соблюдение норм расходов сырья, материалов и т.д., особенно стимулирование за их экономию.

В зависимости от способа управления различают подразделения:

■ с полным самоуправлением, когда подразделению устанавливается производственное задание, а все остальные вопросы организации производства, труда и управления решаются самим первичным коллективом, например бригадиром и советом бригады;

■ частичным самоуправлением, когда часть функций управления централизована, а другая часть — делегирована подразделению;

■ без самоуправления, когда все функции управления подразделением централизованы.

По способу формирования средств для осуществления деятельности различаются формы организации труда, характерные для индивидуальной трудовой деятельности, подрядных и арендных коллективов, кооперативов и малых предприятий.

В соответствии со способами оплаты и материального стимулирования различают организацию труда:

- с индивидуальной оплатой труда;
- коллективной оплатой на основе тарифной системы;
- коллективной оплатой труда на основе тарифной системы с применением различных коэффициентов для распределения заработка;
- бестарифной системой оплаты труда.

Все указанные (а могут быть еще и другие) формы организации труда и их разновидности соединяются между собой в различных комбинациях, например бригадная форма организации труда с полной взаимозаменяемостью работников и с распределением коллективного заработка при помощи коэффициента трудового участия (КТУ) и т.д.

Одной из самых распространенных форм организации труда является бригадная с ее разновидностями.

Наибольшими возможностями для решения экономических и социальных проблем обладают комплексные подразделения (бригады) с полной взаимозаменяемостью. В таких подразделениях можно организовать работу с переменной труда, т.е. с чередованием работ по разным профессиям, или с выполнением работ последовательно на разных рабочих местах, каждое из которых отличается своим набором производственных операций. Эта мера особенно эффективна на работах с большой монотонностью труда.

Коллективные формы организации труда обладают потенциальной эффективностью, но это не означает, что любой переход от индивидуальной организации труда к коллективной непременно гарантирует эффект. Непонимание этого привело к тому, что во времена всеобщей бригадизации в 11-й и 12-й пятилетках (1980—1990 гг.) при выполнении централизованных заданий по развитию на предприятиях коллективных форм организации труда экономическая эффективность производства не достигла планируемых величин.

В настоящее время совершенно очевидно, что как нет универсального лекарства для лечения всех болезней, так и не может быть универсального способа обеспечения эффективности производства. Существуют хорошие, сильные приемы для достижения этого, но формальное их использование вряд ли приведет к успеху.

Возникает вопрос, каковы же *условия эффективности коллективных форм организации и стимулирования труда.*

Во-первых, введению всякого организационного новшества на предприятии должно предшествовать экономическое и социальное обоснование его необходимости. Следует хорошо разобраться в особенностях тех или иных форм организации труда, просчитать вари-

анты возможных решений, ожидаемых затрат и эффекта от использования новшества.

Если дело совершенно новое и отсутствует опыт его использования, следует предварительно провести экспериментальную проверку новой идеи в одном из подразделений, проанализировать результаты и лишь только затем, если подтвердится экономическая и социальная целесообразность использования этой идеи, приниматься за ее широкую реализацию.

Во-вторых, после обоснования целесообразности и эффективности введения организационного новшества необходимо его проектирование — разработка организационного проекта, в котором должны быть проработаны все вопросы, связанные с использованием новых форм организации труда.

Проектирование организации труда осуществляется специализированными проектными организациями. На крупных предприятиях могут быть специализированные оргпроектные подразделения. При проектировании целесообразно широко использовать типовые проекты организации труда для массовых профессий служащих и рабочих, типичных производственных участков, цехов и предприятий.

В-третьих, в работе по совершенствованию организации труда следует широко опираться на участие персонала, проводя среди него конкурсы по решению различных организационных вопросов, морально и материально поощряя творческую инициативу работников.

12.6. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА

Управление организацией труда на предприятии осуществляется путем планирования совершенствования организации труда, которое является частью экономического планирования его деятельности, и строгого выполнения запланированных мероприятий. Рыночные отношения не только не отрицают необходимости планирования внутри предприятий, но и повышают его значение. Планированию предшествует анализ уровня организации труда и выявление на его основе слабых звеньев в организации труда. В плане должны быть указаны: перечень объектов, нуждающихся в улучшении организации труда; сроки выполнения работы; ответственные исполнители; предполагаемые затраты на выполнение работы; источники финансирования затрат.

Важным условием установления на производстве высокого уровня организации труда является ее **проектирование**, т.е. заблаговременная, тщательная проработка всех вопросов организации труда, выбор наилучшего ее варианта до того, как предприятие начнет функционировать. Документация, которая появляется в резуль-

тате такой проработки, называется *проектом организации труда*, или *организационным проектом*. В содержание организационного проектирования и организационного проекта может входить также комплекс проектных разработок по организации производства.

Проектирование организации труда имеет три основные разновидности:

1) разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений;

2) разработка разделов организации труда при проектировании новых объектов, а также при создании проектов реконструкции, расширения, технического перевооружения действующих предприятий;

3) разработка проектов изменения или совершенствования организации труда на действующих предприятиях, которые не подвергаются реконструкции, расширению или техническому перевооружению.

Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений — один из наиболее прогрессивных и перспективных методов распространения и использования НОТ на действующих и строящихся предприятиях.

Типовой проект организации труда — это организационный документ, в котором сосредоточены характерные для многих рабочих мест определенной специальности решения и рекомендации по организации труда. Типовые проекты разрабатываются для работников массовых профессий — руководителей, специалистов, служащих, рабочих, а также для типичных производственных участков, цехов и предприятий в целом.

Типовые организационные решения подразумевают разработку отдельных вопросов или элементов организации труда, например: типовых режимов труда и отдыха, типовых систем регламентированного обслуживания производства, типовых процедур выполнения тех или иных управленческих функций и т.д.

Все разновидности типовых проектов организации труда имеют две основные сферы применения. Во-первых, они предназначены для проектных организаций, которые их используют при проектировании организации труда в составе проектной документации для новых объектов. Во-вторых, типовые проекты организации труда зарекомендовали себя в советское время в качестве эффективного средства, используемого для совершенствования организации труда на действующих предприятиях.

Разработка разделов организации труда при проектировании новых объектов осуществляется двумя путями. Во-первых,

путем учета специфических требований НОТ при конструировании новой техники, машин, механизмов, при разработке технологии и проектировании зданий и сооружений. Во-вторых, путем проектирования для вновь сооружаемого предприятия собственно организации труда на научной основе, т.е. путем разработки организационной части общего проекта предприятия.

Основными, наиболее полными методическими материалами по проектированию организации труда служат и по сегодняшний день Межотраслевые требования НОТ при проектировании, разработанные НИИ труда совместно со многими бывшими ведущими в своей области НИИ страны и утвержденными центральными ведомствами того времени. Они содержат:

- а) требования НОТ к архитектурно-строительному проектированию;
- б) требования и нормативные материалы НОТ по проектированию оборудования;
- в) требования и нормативные материалы НОТ по проектированию технологических процессов;
- г) нормативные материалы по разработке в проектах предприятий организации труда и управления.

Разработка проектов изменения или совершенствования организации труда на действующих предприятиях необходима потому, что всякое более или менее крупное изменение производства в силу его расширения или введения новых подразделений требует соответствующей организации труда, которую нужно разработать. Это осуществляется путем проектирования, которое проводится силами самих предприятий, имеющих проектные и конструкторские подразделения, подразделения НОТ, а также на договорной основе — центрами (фирмами) по организации труда или лабораториями НОТ при отраслевых НИИ.

Разработка организационных проектов для действующих предприятий носит, как правило, индивидуальный характер, но при максимальном использовании типовых решений.

При разработке организационных проектов используют *систему автоматизированного проектирования (САПР)*, которая представляет собой совокупность технических средств, системного и прикладного программных обеспечений в их взаимодействии с проектировщиком.

Для нужд проектирования организации труда может использоваться мощная операционная система Windows для IBM-совместимых персональных компьютеров. Эта операционная система представ-

ляет собой основу для программных приложений, функционирующих под ее управлением. Графические возможности САПР удачно реализуются путем использования системы автоматизированного проектирования AutoCAD — универсальной и открытой среды проектирования, включающей в себя графический редактор AutoCAD и язык AutoLISP как средство расширения возможностей редактора AutoCAD¹.

Одним из программных приложений операционной системы Windows является продукт фирмы Microsoft — Microsoft Office for Windows, который имеет программу работы электронных таблиц Excel, многофункциональную программу обработки текстов Microsoft Word, программу презентаций Microsoft PowerPoint и др. Для изучения возможностей различных программ (а для IBM-совместимых персональных компьютеров существуют десятки тысяч программ), которые можно использовать при проектировании организации труда, необходимо обращаться к специальной литературе.

Одной из форм совершенствования организации труда служит **аттестация и рационализация рабочих мест**, которая представляет собой комплексную их проверку на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям. Проведение такой работы позволяет совершенствовать техническое и организационное состояние производства, освобождаться от устаревшего оборудования, вовлекать персонал в работу по улучшению организации и условий труда.

Работа начинается с инвентаризации рабочих мест, т.е. с выявления их количества по разным классификационным группам. Затем осуществляется их комплексная проверка — аттестация. Оцениваются технический и организационный уровни рабочего места, условия труда и уровень его безопасности, применяемые нормы труда.

Работу по аттестации рабочих мест персонала проводят аттестационные комиссии из числа наиболее квалифицированных специалистов и руководителей предприятия. Целесообразно проводить аттестацию рабочих мест всего персонала предприятия, включая рабочие места служащих, один раз в два-три года.

По итогам проверки принимают одно из трех возможных решений; 1) рабочее место подлежит аттестации; 2) рационализации; 3) ликвидации. Рабочие места, подлежащие ликвидации, упраздняются, высвобождается производственная площадь. Рационализация

¹ CAD — аббревиатура от англ. *Computer Aided Design* — проектирование с помощью компьютера.

рабочих мест заключается в доведении их показателей до современного технического и организационного уровней.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что понимают под разделением труда и каковы его основные формы?
2. Каковы критерии определения оптимального уровня разделения труда?
3. Что понимают под кооперацией труда и каковы ее формы?
4. Что такое совмещение профессий? Каковы предпосылки и условия, определяющие его возможность и экономическую целесообразность?
5. Какую роль играют приемы и методы труда в организации и эффективности трудовых процессов?
6. Что понимают под производственной операцией, каковы ее признаки и роль в организации труда?
7. Что понимают под условиями труда и каково их значение для предприятия и его персонала?
8. Как классифицируют факторы, которые формируют условия труда на предприятии?
9. Какие производственные факторы условий труда и их подгрупп вы знаете? Дайте их краткую характеристику.
10. Каковы основные направления улучшения и совершенствования условий труда?
11. Какие существуют режимы труда и отдыха и каково их значение?
12. Каковы закономерности установления внутрисменного режима труда и отдыха?
13. Что понимают под формой организации труда? Раскройте классификацию форм организации труда.
14. Какая организация труда называется индивидуальной, а какая — коллективной?
15. Какие существуют разновидности коллективной организации труда?
16. В чем заключаются основные условия обеспечения эффективности коллективных форм организации и стимулирования труда на современных предприятиях?
17. Каковы значение и содержание управления организацией труда?

**13.1. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ЗНАЧЕНИЕ
НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА**

Нормирование труда — это процесс установления меры труда, т.е. обоснованных норм затрат рабочего времени на выполнение различных работ. Нормы труда необходимы для обеспечения эффективной деятельности предприятий, учреждений, организаций. Только опираясь на нормы труда, можно определить трудоемкость намечаемого выпуска продукции (проведения работ, оказания услуг), рассчитать ожидаемые издержки производства и сопоставить эти показатели со складывающейся на рынке конъюнктурой по производству определенной продукции. Обоснованные нормы труда дают возможность установить необходимую численность и профессионально-квалификационную структуру персонала предприятия, что имеет большое значение для экономии важнейшего ресурса любой деятельности — труда. Без опоры на нормы труда невозможно выбрать правильную стратегию и тактику управления производством и поведения предпринимателя на рынке товаров и услуг.

Сам процесс нормирования труда складывается из решения ряда задач, составляющих *содержание* этой работы:

- выявление наличия нормативных материалов по труду, позволяющих охватить нормами труда определенный контингент персонала предприятия;

- разработка норм труда для тех категорий персонала, для которых они еще не установлены, но могут быть установлены исходя из наличия нормативных материалов по труду;

- проверка прогрессивности ранее установленных норм труда;

- выявление и замена ошибочно установленных и устаревших норм труда;

- систематический анализ состояния нормирования труда на предприятии;

- совершенствование нормирования труда в современном сложном и высокотехнологичном производстве. Бурно прогрессирующие компьютерные технологии делают возможным и необходимым разработку и использование новых методов изучения затрат

рабочего времени, новых методов обработки нормативных материалов по труду, новых методов нормирования труда.

Все эти задачи решаются путем планирования разработки, пересмотра и использования норм труда на предприятии, а первая из перечисленных задач может решаться на основе планов научно-исследовательских и нормативно-исследовательских работ по труду.

Нормы труда на предприятии выполняют три функции:

1) являются составной частью организации труда. Разрабатываемые для конкретных технико-технологических условий производства, они подводят итог принятым организационным решениям. Так, нормы исходят из установленных решений по разделению и кооперации труда, организации рабочих мест и их обслуживания, а также по приемам, методам и условиям труда. Если изменятся перечисленные организационные элементы, то должны измениться и нормы труда. Поэтому нормирование труда должно осуществляться на основе анализа состояния организации труда. В ходе анализа выявляют возможности для ее улучшения, а после реализации выявленных резервов для новых организационных условий устанавливают новые нормы труда;

2) служат инструментом планирования труда. Их используют для определения трудоемкости производственной программы, расчетов необходимой численности персонала и установления его профессионально-квалификационной структуры;

3) выступают составной частью организации оплаты труда, так как используются для определения расценок на единицу продукции или работ¹. Расценки же в свою очередь необходимы для определения сдельного заработка работника.

Норма должна быть объективным выражением меры затрат труда, т.е. непосредственно выполнять присущую ей прямую функцию. Следует иметь в виду, что при переходе экономики нашей страны к рыночным отношениям из-за малоквалифицированного решения вопросов управления нормированием труда произошло фактическое упразднение централизованных разработок нормативных материалов по труду. На подавляющей массе предприятий вопросам нормирования труда перестали уделять необходимое внимание: в силу дешевизны труда у предпринимателей не сформировалась потребность нести затраты на нормирование труда, а наемные работники при отсутствии необходимой трудовозащитной законодательной базы

¹ *Расценка* — это величина сдельного заработка за выполнение единицы определенной работы.

попали в жесткую зависимость от предпринимателей и вынуждены считаться с условиями, диктуемыми ими.

Важнейшее требование к нормам труда — их обоснованность. На практике получило широкое использование понятие «технически обоснованная норма труда». Действительно, норма должна быть обоснована технически, т.е. исходить из условий применения ее при работе на определенном оборудовании, при определенных режимах его использования и определенной технологии выполнения работ. Однако одного технического обоснования недостаточно для того, чтобы норма являлась реальной мерой труда. Норма труда должна иметь и организационное обоснование, т.е. исходить из соответствующего уровня организации труда. Но и этого недостаточно для того, чтобы считать норму научно обоснованной. Последнее достигается тогда, когда норма получает еще и психофизиологическое, и социальное обоснование.

Психофизиологическое обоснование предполагает, что нормы должны быть рассчитаны на работу в нормальных и безопасных условиях труда, прежде всего санитарно-гигиенических. Нормы должны исходить из физиологически допустимых темпа, тяжести и нервно-психической напряженности работы.

Социальное обоснование норм должно проявляться в дифференциации норм затрат труда для мужчин и женщин, молодых работников, работников среднего возраста, пожилых людей, здоровых людей и работающих инвалидов. Такая дифференциация может быть достигнута обоснованием и введением коэффициентов к нормам труда, учитывающих возможности и характеристики работников, имеющих разный половозрастной состав и разный социальный статус. Таким образом, научно обоснованной может быть названа лишь всесторонне аргументированная норма труда.

Современная практика нормирования труда на тех предприятиях, на которых этому вопросу уделяется должное внимание, опирается на совокупность нормативных и методических материалов, разработанных в 1970—1980-х гг. НИИ труда, Центральным бюро нормативов по труду (ЦБНТ) с участием многих отраслевых НИИ и нормативно-исследовательских организаций. Возобновление централизованной разработки нормативных материалов по труду востребовано жизнью, оно будет способствовать развитию и расширению сферы нормирования труда на предприятиях, росту обоснованности трудовых показателей и эффективности производства.

13.2. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ И ТРУДОВОЙ ПРОЦЕССЫ

Для разработки обоснованных норм труда необходимо изучение производственного процесса и его составных частей. Производственный процесс, или процесс производства продукции и услуг, — явление сложное, имеющее технико-технологическую, организационно-трудовую и социально-экономическую стороны.

Технико-технологическая сторона определяет виды, способы и последовательность воздействия на предмет труда, используемые при этом машины, механизмы, инструменты, порядок и режимы работы машин и оборудования.

Организационно-трудовая сторона процесса производства представляет собой порядок осуществления целесообразной деятельности людей, направленной на изменение формы, размеров, структуры, физико-химических свойств, взаимного расположения предметов труда при помощи средств труда.

Социально-экономическая сторона производства состоит в том, что процесс производства осуществляется персоналом предприятия, имеющим определенную социальную, демографическую, профессионально-квалификационную структуру, которая влияет на результаты производства. Процесс производства связан с расходованием материальных и финансовых средств и созданием добавленной стоимости продукции. Эта сторона производства характеризует экономическое состояние предприятия. Используемые в промышленности производственные процессы отличаются большим разнообразием. В зависимости от назначения они делятся на основные и вспомогательные.

В ходе *основного производственного процесса* осуществляется выпуск основной продукции, т.е. продукции, ради выпуска которой действует данное предприятие. Подразделения предприятия, которые заняты выпуском основной продукции, также называют основными.

Вспомогательные процессы предназначены для обеспечения нормального протекания основных процессов. Они осуществляются во вспомогательных подразделениях предприятия, которые проводят ремонт оборудования, контроль качества сырья, материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, транспортные, погрузочно-разгрузочные и складские работы, выдачу и хранение инструментов и другие работы.

По *типу организации производства* различают процессы единичные (индивидуальные), мелкосерийные, серийные, крупносерийные и массовые.

По характеру применяемой технологии выделяют процессы механические (добывающие, перерабатывающие, обрабатывающие, формообразующие, сборочные) и физико-химические (химические, тепловые, термические, плавильные и др.).

По характеру участия рабочих в производственном процессе различают процессы ручные, ручные механизированные, машинно-ручные, машинные, автоматизированные и аппаратурные.

По периодичности и степени повторяемости процессы делятся на непрерывные и прерывные. *Непрерывные процессы* длятся продолжительное время без остановок. Подача сырья, материалов и съем готовой продукции здесь производятся непрерывно или через определенные промежутки времени без остановки машин. *Прерывными* являются процессы, которые периодически прерываются для съема продукции или загрузки оборудования сырьем или материалами. Их в свою очередь подразделяют на циклические, в которых перерывы осуществляются через равные промежутки времени, и нециклические, когда перерывы в работе оборудования нерегулярны.

Все перечисленные разновидности производственных процессов и их особенности должны учитываться при нормировании труда. Они определяют структуру норм труда, требования к степени их детализации и точности. Так, нормы труда для процессов массового и крупносерийного производства, отличающихся большой частотой повторения одинаковых операций, требуют повышенной точности, для индивидуальных и мелкосерийных производств допустима меньшая точность расчетов.

При ручных, ручных механизированных и машинно-ручных производственных процессах большое внимание должно быть уделено установлению норм затрат труда на выполнение отдельных элементов трудовых операций. Для автоматизированных и аппаратурных процессов нормы труда более укрупнены, а в некоторых случаях они ограничиваются установлением норм численности на обслуживание определенных производственных объектов.

Для целей анализа, нормирования и проектирования труда трудовой процесс делится на отдельные части — операции или комплексы операций.

Производственная операция — это часть трудового процесса, выполняемая одним рабочим или группой рабочих на одном рабочем месте над одним предметом труда. Операции классифицируют на отдельные элементы по технологическому и трудовому признакам.

Технологическое деление операций на составные части определяется потребностью соблюдения строгой последовательности

процессов воздействия на предмет труда. По технологическим признакам операцию делят на установки, переходы (фазы), проходы.

Установкой называют часть операции, выполняемую над предметом труда при одном его креплении в станке. Одна установка может содержать один или несколько переходов.

Переход (фаза) — технологически однородная часть производственной операции, выполняемая при одном режиме работы оборудования и неизменном инструменте.

Проходы представляют собой повторяющиеся одинаковые части перехода, связанные со снятием одного слоя материала с обрабатываемого изделия.

Для целей нормирования труда деление операции по технологическому признаку дополняется делением ее по *трудо­вому признаку* на трудовые действия и движения и на трудовые приемы и комплексы приемов.

Трудовое движение представляет собой однократное перемещение рук, ног, корпуса рабочего в процессе труда.

Трудовое действие — это совокупность трудовых движений, выполняемых непрерывно и имеющих частное целевое назначение. Например, трудовое действие «взять заготовку» складывается из выполняемых последовательно и непрерывно движений «протянуть руку к заготовке», «захватить ее пальцами».

Совокупность трудовых действий, объединенных одним целевым назначением и представляющих собой законченную элементарную работу, называют *трудовым приемом*. Примером трудового приема будет установка детали или заготовки в патроне станка. Для его выполнения необходимо произвести определенные трудовые действия: взять заготовку, поднести к патрону станка, вставить заготовку в патрон, зажать заготовку в патроне.

Приемы объединяются в *трудовые комплексы*, или группы, представляющие собой законченную часть перехода или установки. Например, «взять инструмент и измерить деталь» — комплекс из двух приемов.

Разделение операции на отдельные элементы по трудовому признаку имеет большое значение для анализа структуры операции, изучения рациональных приемов и методов труда, совершенствования организации труда. Содержание трудовых движений, действий, приемов, их продолжительность зависят от многих технологических, технических и организационных факторов. Большое влияние на продолжительность выполнения отдельных элементов операции оказывает сам предмет труда: его размеры, масса, форма и вид мате-

риала. Последовательность выполняемых работ будет определяться технологией изготовления изделия (продукта), а трудоемкость — его технологичностью, т.е. удобством проведения работ, совершенством технологических приемов и методов воздействия на предмет труда.

Норма времени на выполнение работ будет зависеть также от применяемых орудий труда — машин, механизмов, инструмента, приспособлений, их технико-экономических характеристик и эргономических особенностей (скорость, точность, надежность, удобство обслуживания); от организации рабочего места — рациональности его оснащения и планировки, совершенства системы обслуживания рабочего места по различным производственно значимым функциям.

Время, затрачиваемое на выполнение трудовых операций, зависит от подготовленности рабочих, их общеобразовательного и профессионально-квалификационного уровня, а также от степени овладения передовыми приемами труда.

Анализ операции имеет большое значение для проектирования более совершенных методов труда и представляет собой важный этап работы по установлению научно обоснованных норм и НОТ.

13.3. СОСТАВ ЗАТРАТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Содержание рабочего времени отличается большим разнообразием составляющих его элементов. Для их раскрытия служат классификация затрат рабочего времени исполнителя (рис. 13.1) и классификация затрат времени использования оборудования.

В любом виде труда рабочее время исполнителя подразделяется на время работы и время перерывов.

Время работы — это период, в течение которого работник осуществляет подготовку к работе, ее непосредственное выполнение и завершение. Оно в свою очередь состоит из времени работы по выполнению производственного задания и времени работы, не предусмотренной производственным заданием.

Время работы по выполнению производственного задания представляет собой время, затрачиваемое на подготовку и непосредственное выполнение задания. Оно состоит из подготовительно-заключительного времени, оперативного времени и времени обслуживания рабочего места.

Подготовительно-заключительное время — это время, затрачиваемое работником на подготовку к выполнению работы и ее завершение (получение задания на работу и ознакомление с ее содержанием, получение материалов, документации, инструментов, сдача готовой продукции, инструмента и др.).

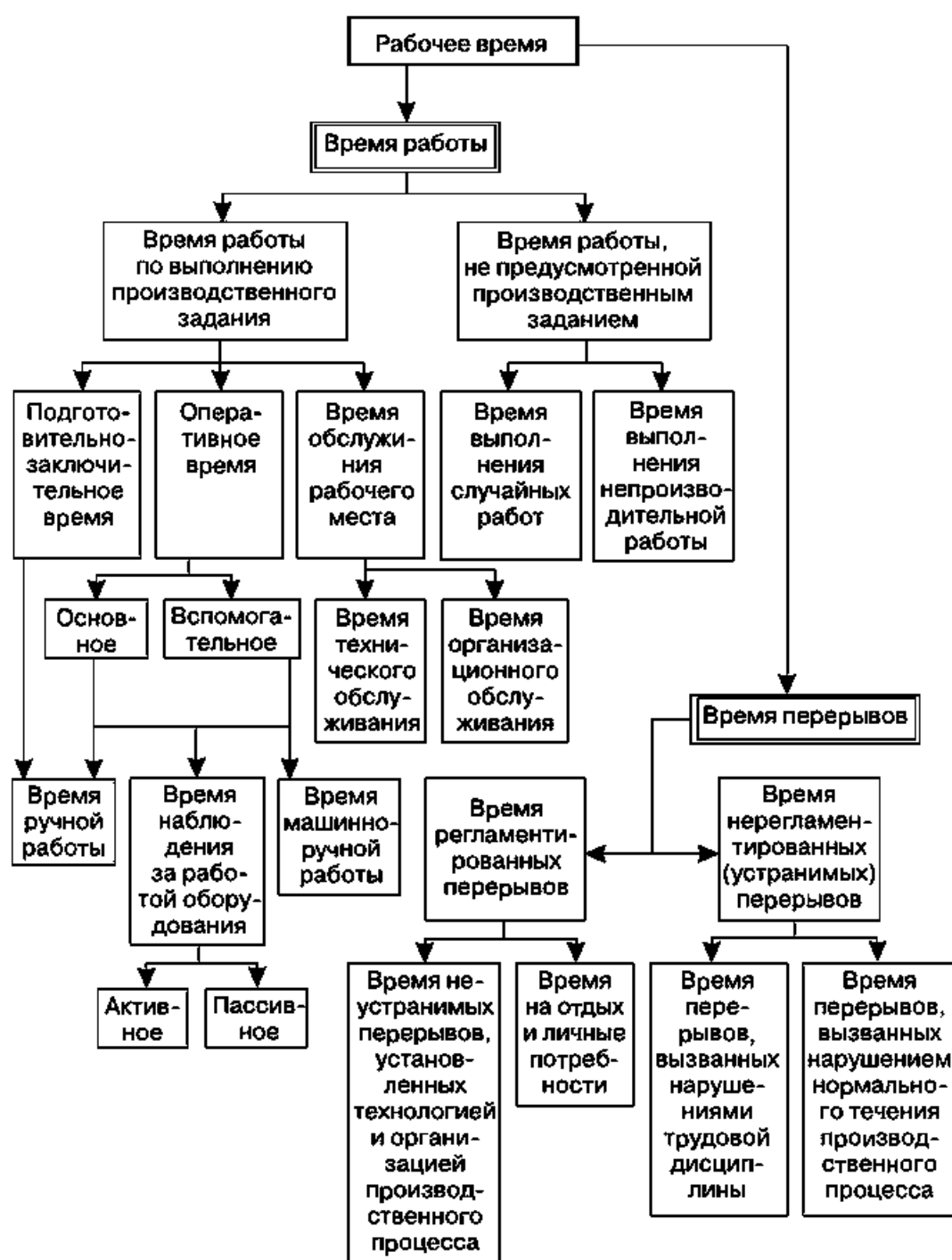


Рис. 13.1. Классификация затрат рабочего времени исполнителя

Величина подготовительно-заключительного времени не зависит от объема работы по выполнению производственного задания, поэтому чем больше объем задания, тем меньшая доля подготови-

тельно-заключительного времени приходится на единицу работы по этому заданию.

Оперативное время — это время, в течение которого работником или группой работников непосредственно выполняется производственное задание. Оно подразделяется на основное и вспомогательное.

Основным называется время, в течение которого предмет труда претерпевает количественные и качественные изменения, а также изменение положения в пространстве. Например, обработка детали в станке в металло- и деревообработке, сшивание деталей изделия в швейном производстве, время активного наблюдения за ходом аппаратурного процесса в химическом производстве, управление автомобилем при перевозке грузов в автомобильном транспорте.

Вспомогательное время затрачивается исполнителем на действия, обеспечивающие выполнение основной работы (установка в станке и снятие с него предметов труда в станочных производствах, проведение замеров изготавливаемой детали, загрузка аппаратов сырьем и материалами в пищевой промышленности, изменение режимов работы оборудования и т.д.).

Время обслуживания рабочего места — это время на уход за рабочим местом и поддержание оборудования в рабочем состоянии. Оно подразделяется на время технического и организационного обслуживания.

Время технического обслуживания рабочего места связано с уходом за оборудованием при выполнении конкретного задания на этом оборудовании (замена изношенного инструмента, наладка и смазка оборудования, замена картриджей в оргтехнике и т.п.).

Время организационного обслуживания — это время на поддержание рабочего места в работоспособном состоянии (уборка производственных отходов, перемещение в пределах рабочего места тары с заготовками и готовыми изделиями, мойка и уборка автомашин и т.п.).

В зависимости от характера участия работника в выполнении производственных операций подготовительно-заключительное время подразделяют на время ручной работы, время машинно-ручной работы и время наблюдения за работой оборудования.

Временем ручной работы называют работу без применения машин или механизмов, когда используется только ручной немеханизированный инструмент.

Время машинно-ручной работы (в том числе и ручной механизированной) — это время, в течение которого работа выполняется машиной при непосредственном участии работника или работни-

ком с использованием ручного механизированного инструмента (например, электродрели, пневматического молотка, бензопилы).

В условиях механизированного и автоматизированного производства значительную долю рабочего времени занимает **время наблюдения за работой оборудования**. Оно может быть активным и пассивным.

Время активного наблюдения за работой оборудования состоит в том, что работник непосредственно не выполняет физической работы, но его присутствие обязательно на рабочем месте для наблюдения за ходом технологического процесса.

Время пассивного наблюдения — это время, в течение которого отсутствует необходимость в постоянном наблюдении за работой оборудования или технологическим процессом, наблюдение ведется периодически. Это время может быть использовано на выполнение других работ, позволяющих осуществлять периодическое наблюдение за самостоятельной работой оборудования.

Рабочее время может быть перекрываемым и неперекрываемым.

Перекрываемое время — время выполнения какой-либо работы в период автоматической работы оборудования. Время выполнения, например, вспомогательной работы работником и время работы оборудования, за которым он ведет пассивное наблюдение, перекрывают одно другое, т.е. выполняются одновременно.

Неперекрываемым называют время выполнения вспомогательных работ при остановленном оборудовании, например при загрузке сырья в аппараты прерывного действия.

Время работы, не предусмотренное производственным заданием, представляет собой время, которое затрачивается на выполнение случайных или непроизводительных работ.

Случайной работой является работа, не предусмотренная производственным заданием, но вызванная производственной необходимостью, например на исправление бракованной продукции.

Непроизводительной работой считается такая, которая не дает прироста объема продукции или улучшения ее качества. Например, излишний пробег автомобиля с грузом в силу неправильно составленного маршрута.

Время перерывов — это период, в течение которого работник, находясь на производстве, не работает. Оно составляет часть рабочего времени, и его следует отличать от времени перерывов на обед, которое в рабочее время не включается. Время перерывов в работе подразделяется на время регламентированных перерывов и нерегламентированных перерывов.

Время регламентированных перерывов предполагает время неустраимых перерывов, установленных технологией и организацией производственного процесса, и время на отдых и личные надобности (например, производственную гимнастику).

Время неустраимых перерывов, установленных технологией и организацией производственного процесса, определяется специфическими условиями протекания конкретных технологических процессов. Например, перерыв на то, чтобы нагретая деталь остыла до определенной температуры, перерыв на просыхание окрашенных поверхностей.

Время перерывов на отдых и личные надобности предоставляется работникам для восстановления работоспособности в течение рабочей смены, на проведение производственной гимнастики, а также на личную гигиену и естественные надобности.

Время нерегламентированных (устраимых) перерывов вызывается нарушениями нормального протекания производственного процесса и нарушениями трудовой дисциплины.

Время перерывов, вызванных нарушениями трудовой дисциплины, является следствием опозданий на работу, самовольных отлучек с рабочего места, преждевременного прекращения работы, а также простоев работников, которые не могут выполнять свои обязанности из-за отсутствия других работников, нарушающих трудовую дисциплину.

Время перерывов, вызванных нарушениями нормального течения производственного процесса, возникает по организационно-техническим причинам вследствие плохой организации труда и производства (несвоевременная подача на рабочее место сырья, материалов, электроэнергии, несвоевременное обслуживание оборудования), а также из-за нарушений технологии, приводящих к авариям или непредусмотренным простоям оборудования.

Затраты рабочего времени делятся на нормируемые и ненормируемые.

К **нормируемым затратам рабочего времени** относятся затраты, необходимые для выполнения заданной работы. Они включают в себя: подготовительно-заключительное время, оперативное время, время обслуживания рабочего места, время перерывов, предусмотренных технологией и организацией производственного процесса, время на отдых и личные надобности. Эти затраты входят в норму времени.

К **ненормируемым затратам рабочего времени** относятся потери времени по организационно-техническим причинам (аварийные остановки оборудования, устранимые недостатки организации труда).

13.4. МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ЗАТРАТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Для проектирования и совершенствования трудовых процессов, установления и пересмотра норм труда необходимо изучать и анализировать затраты рабочего времени исполнителей и работы оборудования.

Основными методами изучения затрат времени являются: фотография рабочего времени (индивидуальная (ИФРВ) и групповая (ГФРВ), метод моментных наблюдений, самофотография рабочего дня), фотография времени использования оборудования (ФВИО), фотография производственного процесса, хронометраж и фотохронометраж.

Индивидуальная фотография рабочего времени — это вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени исполнителя за определенное время работы. Его проводят в целях:

- выявления потерь рабочего времени, установления их причин и разработки мероприятий по их устранению и совершенствованию организации труда и производства;
- изучения опыта работников, добивающихся лучших результатов труда, и его распространения;
- установления норм обслуживания оборудования и норм численности рабочих;
- разработки норм подготовительно-заключительного времени, времени обслуживания рабочего места и регламентированных перерывов;
- получения исходных данных для установления норм оперативного времени на ручные работы при единичном и мелкосерийном производстве;
- выявления причин невыполнения норм.

Фотография рабочего времени (ФРВ) состоит из нескольких этапов работы: подготовки к наблюдению, собственно наблюдения, обработки полученных данных, анализа результатов наблюдения, разработки предложений по улучшению использования рабочего времени и совершенствованию организации труда.

Наблюдению должно предшествовать изучение технологического процесса, организации рабочего места и его обслуживания, выявление недостатков в использовании рабочего времени.

Если ФРВ проводится для *изучения потерь рабочего времени*, то наблюдение ведется в условиях существующей организации труда, а предварительное изучение ее недостатков позволяет провести наблюдение более качественно и более конкретно разработать пред-

ложения по улучшению организации труда при подведении итогов наблюдения.

Если же ФРВ проводится с целью *установления норм или нормативов*, то недостатки в организации труда, которые можно устранить, должны быть устранены до начала наблюдений.

При индивидуальной фотографии рабочего времени наблюдатель изучает использование рабочего времени одного работника в течение рабочей смены или другого периода.

Работники, действия которых будут наблюдаться, и администрация подразделения должны быть ознакомлены с целью и методами наблюдения.

Наблюдение и измерение затрат рабочего времени ведется путем записи в наблюдательном листе всех действий исполнителя и перерывов в работе в том порядке, в каком они происходят фактически. При этом фиксируется текущее время окончания каждого вида затрат, которое одновременно означает начало следующего вида затрат труда. Далее приведен пример заполнения наблюдательного листа в первый час работы.

Предприятие		Наблюдательный лист № ____ индивидуальной фотографии рабочего времени		Подразделение	
Дата		Начало наблюдения: 8-00	Окончание наблюдения: ____	Перерыв: _____	
№ п/п	Наименование затрат рабочего времени	Текущее время, ч-мин	Величина затрат рабочего времени, мин	Пере- крывае- мое время, мин	Индекс или код
1	2	3	4	5	6
1	Приход рабочего на рабочее место	8-00	—	—	—
2	Получение задания	8-12	12	—	ПЗ
3	Получение инструмента и материалов	8-30	18	—	ПЗ
4	Настройка станка и установка инструмента и заготовки в станок	8-36	6	—	ПЗ
5	Обработка заготовки	8-58	22	—	О
6	Смена инструмента и подналадка станка	9-03	5	—	Об. тех.
...	...	...	...	—	...

Форма 13.1. Наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего времени

После завершения наблюдения при обработке наблюдательного листа определяется продолжительность каждого вида затрат труда путем вычитания предыдущего текущего времени из последующего, указывается продолжительность перекрываемого времени, проставляется соответствующий индекс, предусмотренный классификацией затрат рабочего времени. Объем выполненной наблюдаемым работником работы сравнивается с установленными нормами по выполнению этих работ за время наблюдения, что фиксируется на титульном листе бланка ФРВ.

После первичной обработки данных по материалам разных наблюдательных листов индивидуальных ФРВ по аналогичным видам работ составляют *сводные таблицы одноименных затрат труда* (подготовительно-заключительного времени, оперативного времени, времени на отдых и личные надобности и т.д.).

Индекс или код	Наименование затрат времени	Повторяе- мость затрат времени	Величина затрат рабо- чего времени, мин	Перекрывае- мое время, мин	Средняя продолжи- тельность затрат рабо- чего времени, мин
1	2	3	4	5	6

Форма 13.2. Сводная таблица одноименных затрат труда

На основе таких таблиц составляют *сводную карту фотографий рабочего дня*, в которой суммируются затраты всех наблюдательных листов по каждому индексу и определяются их средние величины на одного исполнителя.

По материалам сводных карт проводят анализ результатов наблюдений, в процессе которого: сравнивают фактические затраты подготовительно-заключительного времени, времени обслуживания рабочего места и времени на отдых и личные надобности с нормативными значениями по этим видам затрат; устанавливают прямые потери рабочего времени, нерациональные его затраты и их причины; определяют необходимые затраты по этим категориям использования рабочего времени.

В итоге анализа составляют *фактический и проектируемый балансы рабочего времени*. В последнем исключают прямые потери и нерациональные затраты рабочего времени, за их счет увеличива-

ют оперативное время. По результатам анализа разрабатывают меры по устранению выявленных недостатков в использовании рабочего времени и составляют план реализации этих мер.

Групповая фотография рабочего времени служит для одновременного наблюдения за группой работников. Если в группе два-три работника и они находятся в поле зрения наблюдателя, наблюдение за использованием ими рабочего времени ведется непосредственно, а запись затрат времени производится поочередно. Если в группе более трех работников и наблюдатель может не успеть зафиксировать их действия, наблюдение ведется путем обхода работников каждые 3—5 мин и фиксацией содержания их действий.

Методика обработки полученных данных состоит в том, что продолжительность какого-либо действия работника определяется путем умножения числа повторений этого действия на интервал между отдельными наблюдениями. Например, если подготовительно-заключительное время у одного из работников наблюдалось шесть раз, а интервал между наблюдениями составлял 4 мин, то продолжительность подготовительно-заключительного времени у этого работника составила 24 мин за смену (6×4).

В результате обработки материалов группового наблюдения, так же как и при индивидуальной ФРВ, выявляются потери и нерациональные затраты рабочего времени и разрабатываются предложения по улучшению его использования.

Массовая фотография рабочего времени большого числа работников проводится **методом моментных наблюдений**. Метод основан на использовании теории вероятности и состоит в том, что при наблюдении регистрируются не затраты времени, а число повторений, относящихся к каждой категории затрат рабочего времени. Для этого наблюдателем определяются: во-первых, объем наблюдений — необходимое число моментов, которые с желаемой долей вероятности могут характеризовать структуру затрат рабочего времени; во-вторых, маршрут обхода рабочих мест и неравные промежутки времени начала обходов.

Чем выше требуемая точность, тем меньше будет процент допустимой ошибки и тем больше наблюдений нужно провести.

Маршрут обхода и фиксажные пункты (места маршрутов, в которых наблюдатель делает отметки в наблюдательном листе) устанавливаются заранее. Наблюдатель, придя в фиксажный пункт, отмечает установленным обозначением то, что происходит в данный момент на рабочем месте. После завершения всех обходов по каждому виду затрат подсчитывается количество моментов, в которых эти

затраты зафиксированы, и их удельный вес в общем числе наблюдаемых моментов.

Самофотография рабочего дня проводится самими работниками. Целью такого наблюдения является выявление потерь рабочего времени *не по вине работника*.

В наблюдательном листе работник указывает время начала и окончания перерывов в работе, их причины и предложения по устранению потерь рабочего времени. После заполнения наблюдательных листов их собирают, анализируют и разрабатывают меры по устранению потерь рабочего времени. Самофотография рабочего времени является одной из форм привлечения работников к совершенствованию организации труда.

Фотографию времени использования оборудования проводят теми же методами, что и фотографию рабочего дня работников. Целью ФВИО является выявление резервов времени для улучшения использования оборудования, установление норм его производительности и обслуживания.

Хронометраж — вид наблюдения за циклически повторяющимися элементами оперативной работы, а также за отдельными элементами работ подготовительно-заключительных и по обслуживанию рабочего места. Его основное назначение состоит в определении продолжительности повторяющихся элементов производственных операций для разработки норм и нормативов по труду, выявления и изучения рациональных приемов и методов труда, проверки установленных норм, нахождения причин невыполнения норм отдельными работниками.

После выбора объекта наблюдения анализируется технологический процесс выполнения определенной производственной операции, операция разделяется на составные части, изучается режим работы оборудования и организация рабочего места. Все выявленные недостатки следует устранить до начала наблюдения.

Для обеспечения сопоставимости замеров при подготовке к хронометражу наблюдатель устанавливает *фиксажные точки* — моменты включения и выключения секундомера, связанные с началом и окончанием выполнения наблюдаемого элемента операции.

Хронометражные наблюдения необходимо проводить в течение рабочей смены дважды: первое — примерно через 1 ч после начала работы, второе — за 1,5–2 ч до окончания работы с завершением наблюдения не позднее чем за полчаса до окончания смены. Распределять установленное число замеров между первым и вторым наблюдениями следует поровну.

После проведения замеров времени выполнения определенной работы осуществляют анализ полученных значений хроноряда.

Во-первых, выявляют и исключают из дальнейшего расчета ошибочные (дефектные) замеры, резко и необоснованно отличающиеся от среднего времени выполнения элемента операции.

Во-вторых, для элементов операции с постоянным объемом работ определяют величину колебаний времени выполнения работы путем деления максимального значения времени на минимальное, т.е. подсчитывают фактический коэффициент устойчивости хроноряда.

В-третьих, сравнивают фактический коэффициент устойчивости с нормативным. Если фактический коэффициент превысит нормативный, то хроноряд признается неустойчивым и замеры повторяют. Если не превышают, то данные хроноряда берутся для расчета нормы. По каждому элементу операции определяется его средняя продолжительность (как среднеарифметическая величина).

Затем следует анализ рациональности осуществления производственного процесса, выявляются возможности упразднения малоэффективных элементов выполнения операции, перекрытия машинным временем части работ, выполняемых вручную. После этого устанавливается норма оперативного времени путем суммирования продолжительности всех элементов, образующих оперативное время.

13.5. ВИДЫ НОРМ ТРУДА И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

Различают следующие виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, нормы времени обслуживания, нормы обслуживания, нормы численности, нормированные задания повременщикам. В широком смысле к нормам труда еще относят нормы управляемости (регламентируемое число лиц, непосредственно подчиненных одному руководителю), нормы сложности труда (квалификационные разряды рабочих, категории сложности труда специалистов), нормы оплаты труда (тарифные ставки, должностные оклады), нормы условий труда (санитарно-гигиенические, безопасности и др.). Раскроем содержание норм, непосредственно выражающих меру труда.

Норма времени — это обоснованные затраты времени на выполнение единицы работы (одной производственной операции, одной детали, одного изделия, одного вида услуг, работы определенного объема и т.д.) одним работником или группой работников установленной численности и квалификации в конкретных производственных (организационно-технических) условиях. Нормы времени рассчитываются в человеко-минутах и человеко-часах. Напри-

мер, норма на изготовление изделия «А» составляет 16 человеко-часов, норма на производство 1 м ткани «К» — 38 человеко-минут.

Норма выработки — это число единиц работы (производственных операций, деталей, изделий, объем работ, услуг и т.д.), которое должно быть выполнено в единицу времени (час, смену, месяц и т.п.) одним работником или группой работников установленной численности и квалификации в конкретных производственных (организационно-технических) условиях. Например, норма выработки изделий «Б» составляет 260 шт. за смену, норма выработки материала «С» — 85 м в час.

Между нормой времени ($N_{вр}$) и нормой выработки ($N_{выр}$) существует обратная пропорциональная зависимость:

$$N_{вр} = \frac{T_p n}{N_{выр}},$$

где T_p — время, на которое устанавливается норма выработки, ч, мин;
 n — число работников, занятых на выполнении данной работы, человек.

Показатель нормы выработки удобнее применять там, где показатель нормы времени имеет сравнительно малую величину. Так, если норма времени на производство детали «Д» равна 12 с/шт. и соответственно норма выработки этой детали равна 300 шт./ч, то целесообразнее довести до исполнителя норму выработки.

Норма времени обслуживания — это обоснованные затраты времени на обслуживание единицы оборудования, производственных площадей или других производственных единиц одним работником или группой работников установленной численности и квалификации в конкретных производственных (организационно-технических) условиях. Нормы времени обслуживания представляют собой разновидность норм времени. Их рассчитывают в человеко-минутах и человеко-часах и используют главным образом при нормировании труда вспомогательных рабочих. Например, норма наладки одного станка — 20 мин.

Норма обслуживания — это обоснованное число объектов (машин, механизмов, рабочих мест и т.п.), которое работник или группа работников должны обслужить за единицу рабочего времени (час, смену, месяц и т.п.). Например, норма обслуживания станков наладочными работами для одного наладчика — 24 станка за смену. По существу нормы обслуживания представляют собой разновидность норм выработки и используются, так же как и нормы времени обслуживания, главным образом при нормировании труда вспомогательных рабочих.

Между нормой обслуживания и нормой времени обслуживания также существует обратная пропорциональная зависимость.

Норма численности — это установленное по нормативам необходимое число работников определенных профессий и квалификации для выполнения конкретных работ в течение заданного времени (смены, месяца и т.п.). Такие нормы устанавливаются для выполнения работ, нестабильных по составу и повторяемости, или для обслуживания каких-либо объектов (рабочих мест, аппаратов, агрегатов и т.п.).

Нормированное задание — это установленный объем работ, который должен быть выполнен повременнo оплачиваемым работником или их группой за определенное время (смену, месяц и т.п.).

13.6. СОСТАВ НОРМЫ ТРУДА

Нормируемые элементы затрат рабочего времени используют для формирования норм труда.

Состав нормы времени можно представить в следующем виде:

$$N_{вр} = N_{п.з} + N_o + N_v + N_{об} + N_{от.л} + N_{н.т},$$

- где $N_{п.з}$ — норма подготовительно-заключительного времени;
 N_o — норма основного времени;
 N_v — норма вспомогательного времени;
 $N_{об}$ — норма времени технологического и организационного обслуживания рабочего места;
 $N_{от.л}$ — норма времени на отдых и личные надобности;
 $N_{н.т}$ — норма времени неустраимых перерывов, предусмотренных технологией и организацией производственного процесса.

Если выпуск изделий осуществляется отдельными партиями (сериями), подготовительно-заключительное время устанавливают на всю партию однородной продукции и называют *нормой подготовительно-заключительного времени*. В этом случае норму времени на изготовление единицы продукции устанавливают без подготовительно-заключительного времени, называют *нормой штучного времени* и определяют по следующей формуле:

$$N_{вр.шт} = N_{оп} + N_{об} + N_{от.л}, \quad (13.1)$$

- где $N_{оп}$ — норма оперативного времени.

Если необходимо определить норму полных затрат времени на единицу продукции, то такую норму называют *штучно-калькуляционной* и находят по формуле

$$N_{шт.-к} = N_{вр.шт} + \frac{N_{п.з}}{m}, \quad (13.2)$$

- где m — число изделий в партии (серии).

Время на обслуживание рабочего места и время на отдых и личные надобности рассчитывают прямым счетом, но для ручных и машинно-ручных работ их можно определить и в виде процентов к оперативному времени. В этом случае расчет нормы штучного времени проводят по следующей формуле:

$$N_{шт} = N_{оп} \left(1 + \frac{N_{об} + N_{п.т} + N_{от.л}}{100} \right), \quad (13.3)$$

где $N_{об}$ — время обслуживания рабочего места, в процентах к оперативному времени;

$N_{п.т}$ — время неустраимых перерывов, предусмотренных технологией и организацией производственного процесса, в процентах к оперативному времени;

$N_{от.л}$ — время на отдых и личные надобности, в процентах к оперативному времени.

В машинных и автоматизированных процессах при массовом производстве продукции время технического обслуживания может быть выражено в процентах к основному времени. Норму штучного времени для этих условий вычисляют по формуле

$$N_{шт} = N_o \frac{N_{тех}}{100} + (N_o + N_{п}) \left(1 + \frac{N_{орг} + N_{п.т} + N_{от.л}}{100} \right), \quad (13.4)$$

где $N_{тех}$ — время технического обслуживания, в процентах к оперативному времени;

$N_{орг}$ — время организационного обслуживания, в процентах к оперативному времени.

Нормы выработки рассчитывают на основе норм времени и выражаются в натуральных показателях объема работы (штуках, метрах квадратных, тоннах и т.п.).

13.7. НОРМАТИВЫ ДЛЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Трудовые нормативы — это регламентированные величины затрат труда, централизованно рассчитываемые для типичных или стандартных условий труда.

Некоторые из нормативов по труду используются как «строительный материал» для разработки норм труда в конкретных условиях производства. К таким нормативам относятся: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы времени обслуживания, нормативы численности.

Однако имеются нормативные материалы в виде типовых или единых норм труда. К ним относятся типовые нормы времени и ти-

повые нормы выработки, единые нормы времени и единые нормы выработки, а также нормы обслуживания.

Существуют следующие виды нормативных материалов по труду.

Нормативы режимов работы оборудования — регламентированные величины режимов работы оборудования, направленные на наиболее целесообразное его использование. Они зависят от вида и мощности оборудования, технологии изготовления продукции, вида и размеров применяемых материалов, вида и стойкости рабочего инструмента, требуемого класса точности и чистоты обработки и других факторов. Так, при обработке детали на токарных станках нормативы режимов резания в зависимости от перечисленных факторов содержат значения глубины резания, скорости подачи инструмента, скорости вращения шпинделя станка.

Нормативы режимов работы оборудования оформляются главным образом в виде таблиц, но они могут быть представлены и в виде номограмм, формул, графиков.

Нормативы времени — это регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов технологически однородных производственных операций при ручных и машинно-ручных работах. Они могут относиться к разным элементам затрат рабочего времени: подготовительно-заключительному, оперативному, времени обслуживания, времени на отдых и личные надобности. Нормативы времени устанавливают для типичных, часто повторяющихся элементов производственных операций, таких, например, как установка, крепление и снятие детали при работе на станке. Для указанного случая в качестве факторов, влияющих на норму времени, принята масса, а также способы установки и крепления детали.

Нормативы времени обслуживания — это регламентированные затраты времени на обслуживание единицы оборудования, одного рабочего места, других производственных единиц. Например, норматив на наладку одного станка, на уборку 1 м² пола.

Нормативы численности — это регламентированная численность работников для выполнения единицы или определенного объема работы. Они используются в том случае, если иным способом (например, через нормы времени) трудно установить необходимую численность работников.

Нормативы численности следует отличать от нормативной численности работников. В первом случае нормативы устанавливают на различные объемы работ, во втором — на конкретный объем работ.

Нормативы численности определяют на основе линейных или степенных зависимостей между различными факторами, которые воздействуют на численность персонала. Так, на численность экономистов по труду влияет как общая численность промышленно-производственного персонала, так и численность рабочих-сдельщиков. Если выразить эту зависимость математически, то в результате можно составить таблицу, в которой по вертикали указывается численность промышленно-производственного персонала, по горизонтали — численность рабочих-сдельщиков, а на пересечении колонок и строк — нормативная численность экономистов по труду.

Типовыми называют нормы на работы, осуществляемые по типовой технологии, которая используется на большинстве или части предприятий отрасли при научной организации труда. Такие нормы рекомендуются для применения на предприятиях отрасли. На предприятиях, где не достигнут организационно-технический уровень, учтенный при разработке типовых норм, они рекомендуются в качестве эталона.

Едиными называют нормы, которые разрабатывают для работ, выполняемых по единой технологии в одной или в нескольких отраслях экономики. Их соблюдение является обязательным на предприятиях, для которых они разработаны. Примером таких норм могут служить единые нормы на выполнение строительных и монтажных работ.

В зависимости от сферы применения нормативные материалы могут быть *межотраслевыми, отраслевыми, местными*. В настоящее время в силу утраты централизованного контроля за мерой труда на межотраслевом и отраслевом уровнях подобные нормативные материалы разрабатывать прекратили. Однако разработанные ранее и сохранившие свое качество централизованные нормативы могут использоваться предприятиями как рекомендации или ориентиры.

13.8. МЕТОДЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Разработка норм затрат труда начинается с проектирования трудовых процессов, которое заключается в установлении наиболее целесообразного состава и строгой последовательности трудовых действий, приемов, операций при соответствующем разделении и кооперации труда, организации рабочего места, системы его обслуживания, благоприятных условий труда.

Для нормирования труда используют опытно-статистические и аналитические методы.

При *опытно-статистических методах нормирования труда* устанавливают на всю работу без поэлементного анализа производ-

ственных операций. Разновидности опытно-статистических методов следуют из самого их названия. Опытный метод основан на использовании личного опыта нормировщика, а статистический — на использовании данных о фактических затратах труда на аналогичную работу в прошлом. Эти методы проводятся без анализа фактических условий труда и поэтому не могут быть признаны научными. Речь же о них ведется лишь потому, что такие методы нормирования труда еще применяются на некоторых предприятиях.

Аналитические методы нормирования труда основаны на предварительном анализе условий работы. По материалам анализа проектируют рациональные организационно-технические условия и способ выполнения работы, затем для этих условий разрабатывают нормы труда.

Норму времени на выполнение производственной операции определяют в семь этапов:

1) разделение операции на составляющие ее элементы — приемы, действия, движения. Степень разделения зависит от необходимой точности нормы. Для условий массового производства точность нормы должна быть высокой, а следовательно, деление операции должно быть наиболее дробным. Для серийного производства дробность деления операции может быть меньшей, а для мелкосерийного производства операцию можно не разделять на приемы и действия, можно ограничиться выделением переходов или комплексов приемов;

2) выявление по каждому элементу факторов, оказывающих влияние на его продолжительность. Определение условий, при которых время на выполнение каждого элемента операции будет минимальным при наилучшем использовании оборудования и инструментов;

3) учет психофизиологических ограничений, возникающих при выполнении работы в неблагоприятных, тяжелых и напряженных условиях труда. Так, физиологически допустимые затраты энергии работника находятся в пределах 250 ккал/ч. Присутствие неблагоприятных факторов внешней производственной среды ведет к увеличению затрат энергии работника и снижает его работоспособность;

4) проектирование рациональных составов операций и последовательности выполнения ее элементов;

5) определение целесообразных приемов труда и организационно-технических условий на рабочем месте (режимы работы оборудования, применяемые инструменты и приспособления);

6) разработка организационно-технических мероприятий, которые должны обеспечить использование запроектированных при-

емов и методов труда, режимов работы оборудования, условий труда на рабочем месте;

7) расчет продолжительности выполнения каждого элемента и всей операции в целом.

Аналитический метод установления норм труда имеет две разновидности: аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский.

Аналитически-расчетный метод основан на использовании при установлении конкретных норм труда нормативов времени работы оборудования и нормативов времени (численности). Для этого после разделения производственной операции на элементы и проведения необходимого анализа по каждому элементу находят значение времени из соответствующего сборника нормативов по труду. После суммирования значений времени на выполнение каждого элемента операции получают норму времени на всю операцию.

Аналитически-расчетный метод обеспечивает сокращение времени на разработку норм, так как при нем отпадает необходимость в проведении хронометражных наблюдений и ФРВ. Однако при установлении норм этим методом их точность несколько снижается из-за того, что нормативные материалы по труду не могут полностью отразить все многообразие конкретных условий труда на каждом рабочем месте и исходят лишь из типовых организационно-технических условий выполнения работ. В связи с этим там, где точность норм имеет особое значение (а такие условия присутствуют на ручных работах в массовых производствах), предпочтительнее расчет норм проводить аналитически-исследовательским методом.

Аналитически-исследовательский метод также предполагает разделение операции на отдельные элементы и их анализ, однако значение нормативных затрат рабочего времени устанавливается на основе непосредственных измерений времени выполнения элементов операции при помощи хронометража и ФРВ.

Методы установления норм затрат труда не зависят от используемых форм оплаты труда (сдельной или повременной), а только от характера и содержания работ. Там, где работа отличается низкой стабильностью, малой повторяемостью, где их трудно разделить на стандартные, часто повторяющиеся элементы (такая работа характерна для труда вспомогательных рабочих в единичном и мелкосерийном производствах), нормирование труда основано на использовании укрупненных нормативов затрат труда.

Для персонала с повременной оплатой труда, который выполняет периодически и регулярно повторяющиеся операции, целесо-

образно устанавливать нормированные задания по выполнению определенного объема работ в смену или месяц. Нормированные задания повременщикам рассчитывают так же, как и нормы времени для работников, оплачиваемых сдельно, т.е. используют аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский методы нормирования.

Одним из путей совершенствования методов нормирования труда является использование *базовой системы микроэлементных нормативов времени* (БСМ), разработанных Институтом труда и ЦБНТ совместно с рядом отраслевых научно-исследовательских организаций.

Под *микроэлементом* понимают такую часть трудового процесса, которую расчленять на более мелкие части нецелесообразно. Микроэлементы заключают в себе одно движение или несколько движений, выполняемых непрерывно. Микроэлементные нормативы предназначены для использования при расчете межотраслевых и отраслевых нормативов времени и служат в целях обеспечения их единой напряженности, снижения трудоемкости разработки нормативов и достижения наиболее рациональных методов выполнения работ.

Микроэлементные нормативы, впервые обоснованные в нашей стране, широко используются в зарубежных системах микроэлементного нормирования, таких как МТМ (система измерения методов работы), МТА (анализ времени и движений), «Уорк фактор» (система факторов трудности работ), МОДАПСТ (система укрупненных нормативов) и др.

13.9. УСТАНОВЛЕНИЕ НОРМ ЗАТРАТ ТРУДА ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА

Нормирование ручного и машинно-ручного труда рабочих осуществляется с использованием формул (13.1)–(13.4).

Нормирование станочных работ при механической обработке материалов также производят с помощью указанных формул. В случае если на станке работает один рабочий, норма оперативного времени изготовления одной детали

$$N_{\text{оп}} = N_{\text{м}} + N_{\text{всп.н}}$$

где $N_{\text{м}}$ — норма машинного времени на изготовление одной детали;

$N_{\text{всп.н}}$ — норма вспомогательного времени, не перекрываемого машинным временем.

Если на станке работают несколько рабочих, оперативное время умножается на число рабочих, обслуживающих станок.

Численность рабочих, необходимых для обслуживания одного станка, определяют по следующей формуле:

$$Ч = \frac{T_z + T_{об} + T_{п.з} + T_{от.л.}}{T_{см}},$$

где T_z — время занятости всех рабочих, обслуживающих станок в течение смены, человеко-минут;

$T_{об}, T_{п.з}, T_{от.л.}$ — время обслуживания рабочего места, подготовительно-заключительное время, время на отдых и личные надобности соответственно, человеко-минута;

$T_{см}$ — продолжительность рабочей смены, мин.

Машинное время рассчитывают исходя из установленного технологией режима работы станка. Для токарных станков главными показателями режима являются скорость вращения шпинделя станка или детали (n); величина подачи инструмента, т.е. скорость его передвижения по обрабатываемой детали (S); глубина резания, т.е. толщина слоя материала, снимаемого с заготовки или детали за один проход (t). Общая толщина слоя материала, снимаемая с заготовки, называется *припуском на обработку* (h). Припуск может быть снят за один или несколько проходов. При равных глубинах резания число проходов

$$i = \frac{h}{t}.$$

Норму машинного времени на один проход определяют по формуле

$$N_m = \frac{L}{nS} i,$$

где L — расчетная длина обрабатываемой поверхности, мм.

Глубину резания, число оборотов, величину подачи, усилие резания определяют по справочникам нормативов режимов резания.

При выборе режима резания учитывают также допустимые усилия резания, экономичную скорость резания при выбранных величинах глубины резания и подачи и эффективную мощность резания для осуществления данного режима резания.

Усилием резания называют сопротивление, которое оказывает инструменту (резцу, фрезе и т.п.) обрабатываемый материал. Усилие резания зависит от механических свойств обрабатываемого материала, глубины резания и величины подачи. Для расчетов величины усилий резания пользуются соответствующими справочниками.

Выбранные значения усилий резания не должны превышать допускаемую прочность станка, инструмента, детали и ее крепления.

Скорость резания нужно выбирать такой, чтобы издержки производства, связанные с расходом инструмента, были бы наименьшими. Время, в течение которого инструмент работает без заточки при обеспечении наименьшей себестоимости обработки детали, называют *экономичной стойкостью инструмента*, а скорость резания, при которой обеспечивается экономичная стойкость инструмента, — *экономичной скоростью резания*.

Таким образом, *экономичной* является такая скорость резания, при которой себестоимость продукции, зависящая от времени обработки детали, числа заточек инструмента и стоимости расхода инструмента, была бы минимальной.

Скорость резания зависит от числа оборотов шпинделя и диаметра заготовки. Между скоростью (v , м/мин) и числом оборотов (n) существует следующая зависимость:

$$v = \frac{\pi D n}{1000},$$

где D — диаметр заготовки, мм.

Чем больше диаметр заготовки и число оборотов, тем больше скорость резания. Чем больше скорость резания, тем больше нагревается инструмент, тем больше уменьшается твердость его режущей кромки и тем быстрее он тупится, а следовательно, тем чаще приходится его затачивать или заменять. Чем больше заточек и замен инструмента, тем больше дополнительных затрат, ведущих к увеличению себестоимости изделия.

Эффективной мощностью резания называют мощность на шпинделе станка, необходимую для обеспечения экономичной скорости резания.

Итак, при обосновании режима резания вначале определяют глубину резания, затем — подачу, скорость резания и необходимую мощность станка.

Вспомогательное время рассчитывают по каждому переходу на основе нормативных таблиц. Подготовительно-заключительное время также определяют по нормативным таблицам на всю партию деталей по каждому виду станочного оборудования. По нормативам устанавливают время обслуживания рабочего места и время на отдых и личные надобности.

Нормирование труда вспомогательных и повременно оплачиваемых рабочих определяется спецификой выполняемых ими

работ. Если вспомогательные рабочие выполняют стабильные по составу и содержанию работы, то для нормирования их труда применяются нормы времени и нормы выработки, рассчитываемые аналогично тому, как это делается для нормирования труда основных рабочих-сдельщиков. К таким вспомогательным рабочим относятся, например, рабочие-станочники ремонтных подразделений; рабочие, выполняющие погрузочно-разгрузочные работы и транспортные операции; рабочие — контролеры качества продукции в условиях массового производства.

Нормирование труда вспомогательных и повременно оплачиваемых рабочих, занятых на выполнении нестабильных, часто меняющихся по составу и содержанию работ, осуществляется на основе расчета норм численности, норм обслуживания и норм времени обслуживания.

Нормы численности могут быть определены на основе укрупненных нормативов численности, в которых указываются факторы, влияющие на численность определенной группы рабочих, и дается нормативное ее значение. Установив величину этих факторов в конкретном подразделении предприятия, для которого определяется численность рабочих, в таблице нормативов находят значение нормы численности.

Нормы обслуживания определяют разными способами. Во-первых, через норму численности, с которой норма обслуживания связана следующей зависимостью:

$$\text{Ч} = \frac{A}{N_{\text{обс}}},$$

где Ч — норма численности в подразделении, человек;

A — объем работы по обслуживанию, ед.;

$N_{\text{обс}}$ — норма обслуживания единицы оборудования (производственной площади и т.п.), ед./человек.

Во-вторых, через норму времени ($N_{\text{вр}}$) или *норму времени обслуживания* ($N_{\text{вр.обс}}$), которые связаны между собой зависимостью:

$$N_{\text{вр.обс}} = N_{\text{вр}} N_p K,$$

где N_p — число единиц объема работы, приходящихся на одну единицу обслуживания в течение установленного периода времени;

K — коэффициент, учитывающий выполнение вспомогательным рабочим других функций, не учтенных в норме времени.

Нормирование труда рабочих-повременщиков осуществляют при помощи норм обслуживания, норм численности и нормированных заданий. Нормы обслуживания и нормы численности опреде-

ляют так же, как и для вспомогательных рабочих-сдельщиков. Нормированные задания устанавливают рабочим-повременщикам, выполняющим стабильные или часто повторяющиеся работы, например рабочим-сборщикам на конвейерных линиях сборки автомобилей. В задании указывают содержание работы, ее объем, норму времени на единицу работы и на весь ее объем в смену, неделю или месяц.

Нормирование труда в производственных бригадах отличается от нормирования индивидуального труда тем, что устанавливается комплексная норма на заданную бригаде единицу работ, например на бригадокомплект. В комплексной норме учитывается эффект бригадной работы, выражающийся в росте производительности за счет возможностей, которые создает хорошо организованный совместный труд. Такие возможности появляются в комплексных бригадах с полной или частичной взаимозаменяемостью, работающих на условиях полного или частичного хозрасчета, самоуправления, подряда или аренды.

Комплексную норму ($N_{бр.компл}$) определяют путем суммирования норм времени на все операции и работы, входящие в производственное задание бригаде, и умножения полученного результата на коэффициент эффективности бригадной работы ($K_{эф.бр}$):

$$N_{бр.компл} = \sum_{i=1}^n N_{пр} K_{эф.бр},$$

где n — число деталей, операций или работ, входящих в производственное задание бригаде.

Подобный коэффициент устанавливается на предприятиях на основе изучения фактического роста производительности труда в бригадах по сравнению с производительностью индивидуального труда рабочих, выполняющих аналогичные работы, но не объединенных в бригады. Этот эффект порождается возможностью более полной взаимозаменяемости рабочих в комплексных бригадах, возрастанием коллективной ответственности в бригаде за конечные результаты труда, более благоприятными условиями для овладения наиболее эффективными приемами и методами труда по опыту лучших рабочих в бригаде.

Нормирование труда служащих осуществляется главным образом аналитически-расчетным методом, но может использоваться и аналитически-исследовательский метод.

При аналитически-расчетном методе используются нормативные материалы, которые имеют следующие разновидности: нормативы времени, нормативы численности, нормативы централизации

работ, нормативы управляемости, или обслуживания, и нормативы соотношений численности разных категорий служащих.

Нормирование труда служащих на основе *нормативов времени* используется тогда, когда в структуре затрат рабочего времени служащих можно точно выделить единицы нормируемых работ. Такие условия возможны, например, в конструкторских подразделениях, когда объем выполняемых инженерами-конструкторами работ может быть выражен в количестве разработанных чертежных листов определенной стандартной формы и на стандартный лист разработаны нормативы трудозатрат.

Наиболее распространено нормирование труда служащих на основе *нормативов численности*. Такие нормативы имеют вид формул или составленных на их основе таблиц (табл. 13.1). В формуле указывается математически выраженная зависимость численности служащих от каких-либо факторов. Число факторов может быть от одного до нескольких (двух, трех и более). Формула расчета норматива численности служащих ($N_{ч.сл}$) при выделении трех факторов имеет следующий вид:

$$N_{ч.сл} = ax_1 + bx_2 + cx_3,$$

где a, b, c — численное значение факторов, от которых зависит численность этой категории служащих, ед.;

x_1, x_2, x_3 — коэффициенты, отражающие зависимость численности служащих от величины соответствующих факторов.

Таблица 13.1

**Нормативы численности служащих по функции
«Организация и оплата труда»***

Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, человек	Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.					
	до 500	501–1000	1001–1500	1501–2000	1201–2500	...
до 100	3	3	4	4	4	...
101–150	4	4	5	5	6	...
151–200		5	5	6	6	...
201–250			6	7	7	...
251–300				7	8	...
...				...	...	...

* Таблица и представленные в ней показатели условные.

По *нормативам централизации работ* в зависимости от конкретных факторов устанавливается рекомендуемое соотношение чис-

ленности служащих в заводоуправлении по отношению к общей численности служащих на предприятии.

На основе *нормативов управляемости, или обслуживания*, также в зависимости от конкретных факторов устанавливается рекомендуемое число работников, непосредственно подчиняемых одному руководителю.

При помощи *нормативов соотношения численности разных категорий служащих* рекомендуются рациональные соотношения между такими категориями служащих, как, например, руководители и специалисты.

Методы нормирования труда в различных видах и типах производств разных отраслей экономики — это огромный массив нормативно методических материалов, изучение которых в рамках одной дисциплины представляется задачей неподъемной. Имеются многочисленные межотраслевые и отраслевые методические рекомендации, в которых освещаются вопросы установления норм затрат труда в соответствующих условиях деятельности¹. Ими следует пользоваться при решении конкретных вопросов нормирования труда в разных производствах для различных категорий персонала и работ.

13.10. УПРАВЛЕННЕ НОРМИРОВАНИЕМ ТРУДА

Состояние нормирования труда и резервы его улучшения выявляются в результате *анализа нормирования труда*, т.е. критического рассмотрения всех составляющих его элементов с целью выяснения положительных и отрицательных сторон в этой деятельности, а также причин и факторов, их определяющих. Материалы экономического анализа являются основой для определения направ-

¹ См., например: Перечень межотраслевых норм и нормативов для нормирования труда / ЦБНТ Минтруда России. М., 1996; Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. М., 1987; Межотраслевые методические рекомендации по организации, нормированию и оплате труда рабочих в условиях автоматизированного производства / НИИ труда. М., 1979; Методы установления нормированных заданий рабочим-повременщикам : методические рекомендации / НИИ труда. М., 1981; Применение базовой системы микроэлементных нормативов времени (БСМ) в организации и нормировании труда рабочих : методические рекомендации / НИИ труда. М., 1985; Нормирование труда служащих : методические указания / НИИ труда. М., 1976; Определение нормативов времени на отдых и личные надобности : межотраслевые методические рекомендации / НИИ труда. М., 1982; Нормативы времени на наиболее распространенные комплексы движений и простейшие приемы : методические рекомендации / НИИ труда. М., 1984 и др.

лений совершенствования нормирования труда, разработки и внедрения мероприятий по улучшению нормирования.

Анализ нормирования труда на предприятии осуществляется по следующим основным направлениям:

- изучение сферы применения норм труда, т.е. степени охвата нормированием труда всех категорий трудящихся;

- проверка качества применяемых норм труда, степени их прогрессивности;

- выяснение степени обеспеченности предприятия нормативно-методическими материалами для нормирования труда и их качества;

- проверка организации нормирования труда, порядка поддержания прогрессивности норм.

В пределах каждого направления выделяются отдельные вопросы, требующие выяснения, вскрытия причин того или иного положения, разработки мероприятий по улучшению нормирования труда.

Нормы труда, как правило, изменяются и заменяются по следующим основаниям:

- а) в результате изменения техники и технологии производства продукции, работ, услуг; изменения сырья и материалов, используемых в производстве продукции; изменения организации труда и производства, обеспечивающего рост производительности труда;

- б) по истечении срока действия временно установленных норм труда. Такие нормы устанавливают на период освоения производства новой продукции, освоения новой техники и технологии производства;

- в) при выявлении устаревших норм труда. Подобная ситуация возможна тогда, когда введены новая техника, технология и организация, но не проведен своевременный пересмотр норм труда;

- г) при выявлении ошибочно установленных норм труда, т.е. таких норм, которые были рассчитаны неправильно, с нарушением существующего порядка и методов установления норм;

- д) по инициативе работников, если они при выполнении определенных работ убеждаются в необоснованности установленных им норм труда. Инициатива может быть направлена как на снижение установленных норм затрат труда, так и на их повышение. В последнем случае, если администрация признает инициативу работников заслуживающей внимания, нормы пересматриваются, а инициаторам пересмотра норм следует выплачивать материальное вознаграждение в размере ожидаемой экономии от пересмотра норм.

Планирование работы по пересмотру и введению новых норм труда осуществляется в форме так называемых календарных планов, в которых разработка новых и пересмотр действующих норм труда планируется в течение всего года по мере возникновения необходимости в такой работе.

Утвержденный администрацией предприятия план разработки, замены и пересмотра норм труда целесообразно включать в коллективный договор, заключаемый между администрацией в лице руководителя предприятия и персоналом или представляющим его интересы органом (например, профсоюзным комитетом).

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. В чем заключается сущность и содержание нормирования труда?
2. Какие функции выполняют нормы труда?
3. В чем состоит научное обоснование норм труда?
4. Что понимают под производственным процессом?
5. Что такое трудовой процесс и чем определяется его содержание?
6. Какие производственные процессы называют основными, а какие — вспомогательными?
7. Что понимают под производственной операцией и каковы ее признаки?
8. Дайте характеристику структуры производственной операции по технологическому и трудовому признакам.
9. В чем заключается анализ производственной операции и каково его значение?
10. Каков состав затрат рабочего времени работника?
11. Что понимают под временем активного и временем пассивного наблюдения?
12. Какое время называют перекрываемым и неперекрываемым?
13. Какие затраты рабочего времени нормируются, а какие не нормируются?
14. Какие существуют методы изучения затрат рабочего времени?
15. Дайте характеристику методов проведения индивидуальной, групповой и массовой фотографий рабочего времени.
16. Каковы цели и методы проведения самофотографии рабочего времени?
17. Каковы задачи и методы проведения хронометража?

18. Какие существуют виды норм труда?
19. Что называют нормированным заданием и для каких категорий персонала его устанавливают?
20. Какие затраты рабочего времени включают в норму труда?
21. Каков состав нормы штучного и нормы штучно-калькуляционного времени?
22. Каковы назначение нормативов по труду и их классификация?
23. Что понимают под методом нормирования труда и в чем заключается аналитический метод установления норм труда?
24. В чем состоят аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский методы установления норм труда?
25. По каким направлениям осуществляют анализ состояния нормирования труда?
26. Как осуществляют работу по использованию новых и пересмотру устаревших и ошибочно установленных норм затрат труда?

РАЗДЕЛ IV

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА. ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА

ГЛАВА 14

СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

14.1. СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата в условиях рыночной экономики — это *плата за труд*, а ее величина — есть *цена труда*, определяемая на рынке труда в результате взаимодействия спроса на конкретные виды труда и его предложения.

Теория оплаты труда помимо показателей спроса и предложения на рынке труда выделяет и другие факторы, оказывающие влияние на размер заработной платы, среди них: количество и качество труда, его квалификация, условия труда, стоимость жизни, политика заработной платы и др.

Нередко заработную плату трактуют как плату за *использование рабочей силы*, а ее величину — как *цену рабочей силы*. Подобными определениями грешат не только отдельные отечественные издания по проблемам оплаты труда, но и некоторые материалы МБТ, например учебник рабочего образования «Заработная плата»¹. Детальная аргументация ошибочности таких положений была дана в параграфе 5.2, где показано, что рабочая сила как способность к труду не может быть товаром, а поэтому и продаваться не может.

Рассмотрим еще одно определение заработной платы, которое дано в ст. 129 ТК РФ: «Заработная плата — *вознаграждение за труд*

¹ Заработная плата : учебник рабочего образования / МБТ. Женева, 1997. С. 6.

(выделено авт. — А.Р.) в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера». В этом определении вызывает возражение слово «вознаграждение», которое отнесено ко всем составляющим элементам заработной платы. По мнению автора, использование этого слова уместно лишь к выплатам стимулирующего характера. Остальная же часть заработной платы — это не вознаграждение (награда) за труд, а его цена, которая в нормально функционирующей экономике выражает эквивалентные, т.е. равноценные, равнозначные отношения между покупателем и продавцом. Вознаграждение — это *плата сверх эквивалента* — поощрение наемного работника (продавца) либо за особое отношение к труду или за оказанную особую услугу, либо своеобразный аванс работнику в ожидании того, что такое же отношение к труду будет и впредь, либо за то и другое вместе взятое. К вознаграждению как сверхэквивалентной части оплаты труда относятся, по мнению автора, только надбавки, премии, некоторые другие выплаты.

Исходя из сказанного, употребление слова «вознаграждение» по отношению ко всему объему заработной платы представляется неправильным, сколь бы авторитетны ни были лица и органы, их употребляющие.

Итак, **заработная плата** — это плата за труд, выполненную работу или выполнение оговоренных трудовым договором условий оплаты труда.

Следует различать ставку заработной платы и размер заработной платы.

Ставки заработной платы устанавливаются для единиц труда (час, день, месяц) и дифференцируются в зависимости от должности работника, его профессии, квалификации и условий труда. Труд может оплачиваться на основе часовых или дневных тарифных ставок, а также месячных окладов. На Западе иногда говорят о годовой заработной плате как величине, близкой к понятию ставки заработной платы. Подробнее речь о ставках заработной платы пойдет в параграфе 16.2 при рассмотрении тарифной системы оплаты труда.

Размер заработной платы характеризует ее объем как результат труда за какой-то определенный период времени с учетом ставок заработной платы, количества и качества труда. Обычно размер заработной платы определяется в расчете на месяц, но могут быть и другие периоды в зависимости от сроков работы, тогда речь пойдет о заработной плате за выполненный объем работ.

Заработная плата составляет существенную часть доходов граждан. Для многих граждан она служит основным, а иногда и единственным источником дохода, а следовательно, и благосостояния. Это определяет ее большое *социально-экономическое значение*. Уровень заработной платы населения находит отражение в системе важных макроэкономических показателей развития общества — объемах валового внутреннего продукта и валового национального продукта, составляя их неотъемлемую часть. Объем заработной платы формирует платежеспособный спрос населения. Высокий платежеспособный спрос оказывает мощное положительное воздействие на развитие экономики страны, низкий — тормозит развитие экономики. Рост массы заработной платы сверх возможности удовлетворения населения в продуктах питания, товарах длительного пользования и услугах чреват увеличением обесценения денег, т.е. инфляцией, и падением уровня жизни.

Регулирование объемов, пропорций и размеров заработной платы в масштабах страны осуществляется путем государственной политики доходов и заработной платы, в частном секторе экономики — путем политики администрации предприятий и организаций в области оплаты труда. В проведении политики заработной платы государство должно опираться на использование международных норм и стандартов, таких как: Всеобщая декларация прав человека; Конвенция Международной организации труда № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики», предусматривающая при расчете прожиточного минимума учет основных потребностей семей трудящихся (продуктов питания, одежды, обуви, жилища, медицинского обслуживания, образования и др.), № 131 и ее рекомендации № 135 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», № 95 «Об охране заработной платы» и др.

Во Всеобщей декларации прав человека говорится о том, что каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по независящим от него обстоятельствам (ст. 25, ч. 1).

Государственная политика доходов и заработной платы проводится через федеральное законодательство, постановления Правительства РФ и других органов исполнительной власти.

Вопросы организации оплаты труда в Российской Федерации охвачены *правовым регламентированием и регулированием* на государственном, региональном и отраслевом уровнях. В ТК РФ установлены правовые нормы регулирования трудовых отношений, в том числе и по вопросам оплаты труда. В частности, в ст. 129 главы 20 раздела VI «Оплата и нормирование труда» говорится: «Оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами». В статье 132 «Оплата по труду» сказано: «Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимально размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда».

Государство регулирует уровень жизни населения при помощи системы государственных минимальных социальных стандартов (о них речь пойдет в главе 15); путем участия в переговорах при заключении генерального, региональных, отраслевых (межотраслевых) тарифных, профессиональных тарифных, территориальных и иных соглашений в системе социального партнерства (о них также речь пойдет в главе 15); путем прямого и косвенного воздействия на размеры получаемых доходов и заработной платы системой налогообложения физических и юридических лиц, принятием федеральных, отраслевых и региональных социальных программ, другими формами и методами.

14.2. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА И МЕСТО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В НЕЙ

Заработная плата является одним из существенных факторов мотивации человека к труду. В связи с этим представляется целесообразным рассмотрение основных понятий, связанных с трудовой мотивацией.

Среди социальных отношений, возникающих в процессе взаимодействия людей на предприятии, важное место занимает отношение работников к труду. От него зависит состояние реализации на производстве человеческого фактора, зачастую решающего среди факторов эффективности.

Отношение к труду характеризует степень использования возможностей человека для высокопроизводительной деятельности на

предприятии. Это отношение проявляется в трудовой мотивации, самооценке уровня удовлетворенности трудом и соответствующем поведении работников. Среди факторов мотивации не последнее место занимает *размер* оплаты труда и материального стимулирования.

Мотивация трудовой деятельности и самооценка удовлетворенности трудом представляют внутреннее состояние человека, внешнее же проявление его отношения к труду выражается в трудовом поведении и в определенной социальной активности.

Определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает **мотивация трудовой деятельности**, под которой понимают совокупность внутренних побудительных сил — потребностей, интересов, мотивов, установок, ценностей, ценностных ориентаций, идеалов и внешних побудительных сил — стимулов повышения трудовой активности персонала.

Потребность — первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива), общества и их нормального функционирования. Первичные, физиологические, потребности людей определяют самое для них необходимое. Это потребность в пище, одежде, жилье, продлении рода. Потребности духовные, культурные, интеллектуальные, социальные определяют положение человека на производстве и в обществе. К последним относится и потребность в труде.

Будучи осознанными, потребности принимают форму *интересов* к различным благам, объектам, видам деятельности, способным удовлетворить потребность. Реальные интересы побуждают человека к определенным социальным действиям.

Мотив — это побудительная причина, повод к определенным действиям и поступкам, внутреннее обоснование личностью своего поведения и осознанное отношение к нему, которое предполагает расположенность или готовность к определенным социальным действиям. Мотивы могут иметь разный характер. Материальные мотивы отражают потребность в зарабатывании средств на жизнь, духовные мотивы по отношению к занимаемой должности определяются интересом к содержательной части работы, социальные мотивы выражают стремление к занятию какой-либо социальной роли среди персонала предприятия или в другом сообществе.

Мотивы непосредственно предшествуют действию. Они, как правило, существуют не в чистом виде, а во взаимосвязи друг с другом, образуя *мотивационное ядро*. Характерным для мотивов является их большая подвижность, изменчивость. Если же отношение человека к определенной ситуации характеризуется стабильностью, боль-

шей готовностью к непосредственным действиям, то такое отношение называется *установкой*.

Ценности — это явления, предметы реальной жизни, а также средства достижения целей, представляющие в сознании человека значимость для его жизни, труда.

Одной из форм ценностей представляются *идеалы* как высшая цель, абсолютное сочетание положительных качеств и свойств явлений, предметов, личности.

Ценностные ориентации — это устойчивое отношение к совокупности материальных и духовных благ, ценностей, идеалов, вызывающее стремление у человека к их достижению и служащее ему ориентиром в поведении и действиях.

Стимулы — это силы, оказывающие внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению.

Таков набор побудительных сил, который определяет мотивацию человека и его трудовое поведение.

На формирование отношения человека к труду и его соответствующее поведение влияет большая группа объективных — внешних и субъективных — внутренних факторов.

К *объективным факторам* относятся прежде всего социально-экономическая обстановка в стране, экономическое состояние региона и отрасли, в которых действует работник. Кроме того, объективными будут условия труда на предприятии и в подразделении, определяемые содержательностью труда, его безопасностью, санитарно-гигиеническим состоянием производственной среды, уровнем организации и оплаты труда, социально-демографической структурой персонала, морально-психологическим климатом среди него и др.

Субъективные факторы — это личностные характеристики самого работника: его пол, возраст, образование, воспитание, семейное положение, профессия, стаж работы, личный опыт, общая и профессиональная культура, ценностные ориентации и др.

Само отношение работника к труду проявляется через объективные и субъективные показатели его деятельности.

Объективными показателями будут: уровень выполнения производственных заданий, качество выполненной работы, состояние дисциплины труда работника, степень его инициативности, наличие творческого поиска путей улучшения деятельности и др.

Субъективные показатели — степень удовлетворенности трудом, уровень работоспособности человека, его настроение и др.

Механизм регулирования трудового поведения, в котором участвуют названные выше побудительные силы, показан на рис. 14.1.

Трудовое поведение определяется мотивацией трудовой деятельности, которая в свою очередь формируется под воздействием потребностей, интересов, ценностей и идеалов, ценностных ориентаций, мотивов, установок. Потребности выступают глубинными источниками возникновения интересов. Интересы формируют идеалы, ценности и мотивы. В свою очередь на интересы и ценности оказывает непосредственное влияние трудовая ситуация на предприятии, определяемая совокупностью плановых и оценочных показателей, административных решений и системы стимулов.

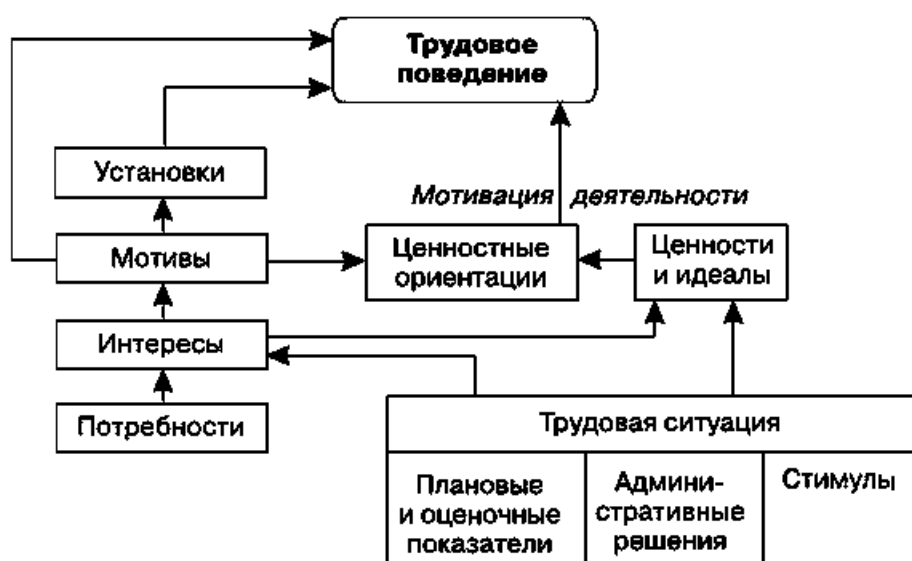


Рис. 14.1. Механизм регулирования трудового поведения

Между мотивами и ценностными ориентациями существует обратная связь, т.е. они взаимно воздействуют друг на друга. Мотивы, установки и ценностные ориентации напрямую формируют трудовое поведение. Такова общая схема взаимодействия побудительных сил, определяющих характер трудового поведения работника и его отношение к труду.

Среди индикаторов, определяющих удовлетворенность или неудовлетворенность трудом, обычно выделяют уровень оплаты труда. В иерархии факторов удовлетворенности (неудовлетворенности) трудом при проведении социологических вопросов фактор оплаты по оценке респондентов труда практически всегда стоит на одном из первых мест.

14.3. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЕЕ ФУНКЦИИ

Заработная плата в абсолютной величине представляет собой сумму средств, полученную от работодателя в денежном или натуральном выражении, которую наемный работник может израсходовать на свои нужды. Если заработок выдается в виде каких-то продуктов или изделий в натуральном выражении, то первоначально работник должен реализовать полученные вместо денег продукты, изделия с тем, чтобы на вырученные деньги приобрести необходимые ему жизненные средства или оплатить необходимые расходы.

Объективный критерий, лежащий в основе размера заработной платы, теоретически определяется следующим образом.

Во-первых, для того чтобы жить и работать, человек должен питаться, одеваться, иметь жилье, средства бытового и культурного назначения, средства на транспорт и связь, на поддержание своего здоровья, т.е. человек должен быть в состоянии воспроизводить свои жизненные силы, без чего он утратит способность работать, а в конечном итоге — и жизнь, работать просто будет некому.

Во-вторых, человек должен не только воспроизводить себя, но и продолжать свой род, иметь семью, детей, без чего также прекратится род людской.

В-третьих, для того чтобы овладеть профессией, осваивать новые средства производства, новые технологии, человек должен учиться, приобретать новые знания, переучиваться, повышать свою квалификацию, т.е. воспроизводить себя на новом образовательном уровне.

Все эти *три составляющие воспроизводства* людей должны быть обеспечены получаемой наемным работником заработной платой. Такое понимание сущности заработной платы восходит еще к периоду классической политэкономии, которая под размером заработной платы понимала сумму средств, минимально необходимую для воспроизводства работника и его семьи. По существу, с тех пор мало что изменилось, за исключением того, что расширилось понимание ассортимента жизненных средств. Появление автомобиля, радио, телевидения, бытовых электрических машин, электронных средств связи, персональных компьютеров, Интернета, цифровых технологий неизмеримо расширило перечень средств, необходимых современному человеку. В связи с этим существенно возросла и сумма денежных средств, необходимая для нормального воспроизводства людей.

Таким образом, **социально-экономическое содержание заработной платы** выражается в том, что она должна обеспечить воспроизводство, прежде всего работников, а затем и всего человечества.

Спрос и предложение на рынке труда, несмотря на стихийность рыночных отношений, не могут игнорировать этого фундаментального требования к содержанию заработной платы. Равновесные ставки заработной платы на рынке труда варьируют в пределах цены воспроизводства работников и их семей.

Следует различать номинальную и реальную заработную плату. *Номинальная заработная плата* — это выраженный ее объем в рублях (или другой валюте) по номиналу, т.е. в обозначенной на денежных купюрах или металлических монетах величине. Например, если работник получил в кассе заработную плату в виде шести купюр по 500 руб. каждая, то его номинальная заработная плата составила 3000 руб. (6×500).

Реальной заработной платой считается такой объем жизненных средств, товаров, услуг, который можно приобрести на номинальную заработную плату.

Чем выше цена товаров и услуг при неизменной величине номинальной заработной плате, тем ниже будет реальная заработная плата, и наоборот. Отношение между реальной заработной платой ($ЗП_r$) и номинальной ($ЗП_n$) в определенный период времени может быть выражено формулой

$$ЗП_r = \frac{ЗП_n}{I_n},$$

где I_n — индекс цен на товары и услуги за определенный период времени.

Пример 14.1. Работник получил месячную заработную плату в июне 2008 г. в таком же размере, как и в январе 2008 г., — в сумме 12 500 руб. За истекшие шесть месяцев цены возросли в среднем на 5%, индекс цен за этот период составил 1,05.

Реальная заработная плата работника в июне 2008 г. по отношению к январю 2008 г. составила: 11 904,76 руб. ($12\,500 : 1,05$), т.е. снизилась на 5%.

Пример 14.2. Работник получил месячную заработную плату в июне 2008 г. в сумме 13 400 руб., в то время как в январе 2008 г. он получил 12 500 руб. Индекс цен за этот период составил 1,05.

Номинальная заработная плата работника в июне 2008 г. по отношению к январю 2008 г. возросла на 900 руб., или на $7,2\% \left(\frac{900}{12\,500} \times 100 \right)$.

Реальная же заработная плата работника в июне 2008 г. составила 12 761,90 руб., или возросла по отношению к заработной плате работника в январе 2008 г. лишь на 261,9 руб., или на $2,1\% \left(\frac{261,9}{12\,500} \times 100 \right)$.

Здесь приведен пример, когда прирост номинальной заработной платы был выше темпов инфляции. Если же номинальная заработная плата будет возрастать темпами ниже, чем темпы роста инфляции, реальная величина заработной платы, несмотря на рост номинальной заработной платы, будет также сокращаться.

По своей сущности заработная плата должна выполнять несколько *функций*, под которыми понимают особенности ее воздействия на социально-экономические процессы в обществе. В трактовке функций заработной платы имеются разные точки зрения. Все авторы безоговорочно признают функции воспроизводственную и стимулирующую, называют также функции регулируемую, социальную и некоторые другие. Категория «функции заработной платы» отвечает на вопрос, каково должно быть построение системы оплаты труда, чтобы в полной мере соответствовать своему назначению. Однако на практике подобные положения реализуются далеко не всегда.

Воспроизводственная функция, о проявлении которой речь шла ранее, безусловно, важнейшая функция заработной платы, определяющая ее размеры на рынке труда. Однако современное состояние уровня оплаты труда в стране свидетельствует о том, что о полноценной ее воспроизводственной функции для большинства населения можно говорить лишь с большой натяжкой: минимальная заработная плата в течение последних полутора десятков лет была в 3–5 раз ниже прожиточного минимума, а доля работников с оплатой труда ниже прожиточного минимума составляет более 30% их общей численности¹.

Стимулирующая функция заключается в побуждении работников лучше трудиться, повышать количество и качество своего труда.

¹ Рощ В. Регулирование заработной платы — центральный вопрос социальной политики государства // Человек и труд. 2005. № 1. С. 54.

Важнейшее проявление стимулирующей функции заработной платы — отсутствие уравнительности в оплате труда. Хорошо работающий работник должен получать существенно больше работающего плохо. Труд более высокой квалификации также должен оплачиваться заметно выше труда низкой квалификации. Эти банальные истины на практике далеки от реальности. Труд ученых, педагогов, медицинских работников и работников культуры в государственных учреждениях нашей страны оплачивается несоизмеримо ниже, чем труд работников банков, нотариата, торговли, хотя по сложности и социальной значимости труд первой группы названных работников не ниже, а зачастую выше труда второй группы работников.

Регулирующая функция проявляется в том, что увеличение величины заработной платы ведет, во-первых, к изменению спроса на товары и услуги, так как люди получают возможность повысить уровень своего благосостояния, улучшить структуру и качество приобретаемых товаров и услуг. Повышенный спрос на товары и услуги дает импульс к увеличению объемов производства товаров и услуг, и наоборот, снижение размеров заработной платы уменьшает спрос на товары и услуги; во-вторых, рост величины заработной платы ведет к повышению предложения труда на предприятия с высоким уровнем оплаты труда, что дает им возможность наращивать объемы производства, и наоборот, т.е. уровень оплаты труда оказывает регулирующее влияние на производство.

Социальная функция заработной платы заключается в обеспечении социальной справедливости при дифференциации размеров оплаты труда. Подобная функция выглядит скорее как пожелание и подсказка государственным органам, формирующим политику доходов и заработной платы, чтобы были обеспечены минимальные гарантии в оплате труда и обоснованная ее дифференциация. Особенно это относится к регулированию размеров заработной платы тех категорий работников, труд которых социально необходим, но на рынке труда спрос на него ниже предложения.

Вопросы организации оплаты труда имеют свои особенности в зависимости от уровня их решения. Различают организацию труда на макро- и микроуровне. Макроуровневое регулирование оплаты труда охватывает процессы воздействия на нее в масштабе экономики страны, отдельных отраслей экономики и регионов. Микроуровневое регулирование рассматривает процессы формирования заработной платы на уровне предприятий и организаций.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Обоснуйте или опровергните утверждение о том, что заработная плата — есть цена труда, а не цена рабочей силы.
2. Почему неправильно считать всю заработную плату вознаграждением за труд? Если вы не согласны с таким утверждением, то обоснуйте свою позицию.
3. Что понимают под ставкой и размером заработной платы?
4. В чем заключается социально-экономическое значение и содержание заработной платы?
5. Какие международные нормы и стандарты используются государством при проведении в стране политики заработной платы?
6. Какие законодательные нормы относительно заработной платы установлены ТК РФ?
7. Что понимают под мотивацией трудовой деятельности?
8. Что такое потребности, интересы, мотивы, ценности, ценностные ориентации и стимулы в системе мотивации деятельности?
9. Какое место занимает заработная плата в системе мотивации труда?
10. Какой объективный критерий лежит в основе определения размера заработной платы?
11. Какова взаимосвязь между номинальной и реальной величиной заработной платы?
12. В чем заключаются функции заработной платы?

ГЛАВА 15

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА МАКРОУРОВНЕ

15.1. РЫНОЧНЫЙ МЕХАНИЗМ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Макроуровневая система регулирования величины заработной платы и ее организация *в масштабе экономики всей страны* складываются из трех элементов, или подсистем. А именно механизмов:

1) рыночного саморегулирования в результате стихийного взаимодействия спроса и предложения на рынке труда;

2) установления государственных минимальных социальных стандартов по оплате труда;

3) согласования интересов наемных работников и работодателей с участием органов исполнительной власти в рамках социального партнерства на общегосударственном и отраслевом уровнях.

Косвенно на величину заработной платы работников влияет система налогообложения расходов на заработную плату и непосредственно заработной платы.

Регулирование величины заработной платы и ее организация в масштабе регионов складываются из двух подсистем. А именно механизмов:

1) установления региональных минимальных социальных стандартов по оплате труда;

2) согласования интересов наемных работников и работодателей с участием органов исполнительной власти региона в рамках социального партнерства.

Рассмотрим каждую из этих подсистем.

Процесс установления цены труда на рынке труда составляет сущность ее *рыночного саморегулирования*, когда в результате действия стихийных рыночных сил взаимодействуют спрос на труд и его предложение (эти процессы частично рассмотрены при характеристике спроса и предложения на рынке труда в параграфе 7.2).

Теория принятия решений о работе по найму первоначально рассматривает закономерности формирования индивидуальных предложений труда и воздействие на них политики государства в области налогообложения и социальной поддержки населения, а затем — условия предложения труда, принимаемые в семье и теория производства в домашнем хозяйстве¹.

Рассмотрим закономерности, связанные с индивидуальными решениями людей по поводу труда.

Прежде всего потенциальный работник должен для себя решить, хочет ли он вообще работать, и если да, то какова должна быть продолжительность времени оплачиваемой работы. Затем человек, принявший решение о поиске оплачиваемой работы, формулирует для себя вопросы о сфере деятельности (должности, профессии), территориальном расположении места работы и др.

¹ Теория поведения людей, определяющих предложение труда, рассмотрена в главах 6, 7 учебника: Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / пер. с англ. М.: Изд-во МГУ, 1996.

Возникает вопрос, каким образом появляется индивидуальное предложение труда. Время суток в существовании человека можно разделить на две части. Одна часть расходуется на удовлетворение его физиологических потребностей. Сюда относится время на сон, принятие пищи и другие действия для поддержания жизненных сил. Пусть это время составляет 8 ч. Оставшиеся 16 ч могут быть заняты работой (трудом) или отдыхом (досугом).

В свою очередь работа может быть связана с ведением домашнего хозяйства, когда человек занимается производством для себя продуктов питания, приготовлением пищи, изготовлением одежды, воспитанием детей, строительством и ремонтом своего дома и т.д. Но работать можно и вне дома, за плату, а на заработанные деньги приобретать продукты питания, одежду, жилье, тратить деньги на воспитание детей и другие потребности. Оба эти вида работы направлены на достижение одного и того же результата, поэтому они могут быть сведены к одному виду занятий — работе за плату.

Другим способом использования свободного от удовлетворения физиологических потребностей времени является досуг, приносящий удовольствие отдых, развлечения.

Спрос человека на досуг представляется величиной, противостоящей предложению труда, так как время, затраченное на труд, потеряно для досуга, а время, использованное на досуг, потеряно для работы.

Таким образом, теория рассматривает решение человека о поиске оплачиваемой работы как альтернативу использования этого времени на досуг, т.е. решается вопрос: работа или досуг (развлечения, отдых).

Спрос на досуг, как и спрос на любое другое благо, определяется следующими факторами: альтернативными издержками на благо, уровнем материального благосостояния человека и набором его предпочтений.

Альтернативные издержки 1 ч досуга можно приравнять к зарплате, который работник мог бы получить, если бы этот час он был занят на оплачиваемой работе.

Уровень благосостояния можно определить по величине совокупного дохода индивидуума. Здесь на характеристику кривой предложения труда оказывают воздействие такие факторы, как эффект замещения и эффект дохода. Кривая индивидуального предложения труда П—П (кривая обратного изгиба), отражающая оба этих эффекта, показана на рис. 15.1. На оси ординат отражен размер заработной платы (ЗП), на оси абсцисс — затраты труда (Т). В точке Е кривая П—П меняет свое направление на обратное.

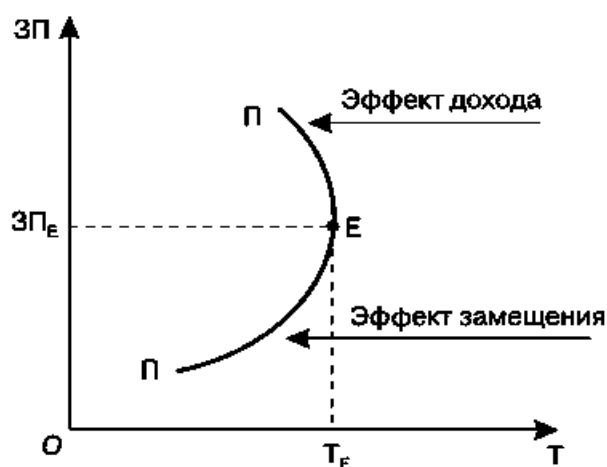


Рис. 15.1. Кривая индивидуального предложения труда

Эффект замещения появляется тогда, когда высокая заработная плата предпочтительнее свободного времени, которое может появиться, если прекратить работу. Стремление больше заработать замещает свободное время на время работы. При росте заработной платы увеличивается рост предложения труда. Стабильная величина доходов при росте заработной платы усиливает мотивацию к труду и снижает спрос на досуг. Сокращение уровня оплаты труда при стабильной величине дохода снижает мотивацию к труду, т.е. если доход постоянен, то рабочее время и время на досуг взаимозаменяемы. Этот эффект на кривой предложения труда представлен участком ниже точки Е.

Эффект дохода возникает после достижения точки Е, когда свободное от работы время ценится больше, чем увеличение заработной платы. Такое положение возникает при высоком уровне материального достатка работников. Появляется желание не только покупать больше товаров, но и иметь больше свободного времени для отдыха, развлечений и т.д. С ростом уровня доходов при сохранении уровня заработной платы продолжительность рабочего времени сокращается. Снижение уровня доходов при неизменной величине заработной платы ведет к увеличению продолжительности рабочего времени. Поэтому рост заработной платы не влечет за собой рост занятости, что показано на участке кривой предложения труда выше точки Е.

В реальной жизни оба эти эффекта действуют одновременно, но в противоположных направлениях. В ситуации, когда преобладает эффект дохода, человек реагирует на повышение уровня оплаты труда сокращением предложения труда. При эффекте замещения

увеличение уровня оплаты труда ведет к увеличению предложения труда.

На величину предложения труда может оказать влияние *система налогообложения и программы социальной поддержки населения*. Теоретически механизм воздействия этих факторов основан на предположении, что снижение налоговых ставок будет стимулировать инвестиции, а те в свою очередь приведут к росту трудовой активности и увеличению выпуска продукции.

Подобный теоретический взгляд был предпосылкой реформы налогообложения, проведенной в США в начале 1980-х гг. президентом Р. Рейганом. Там это привело к некоторому увеличению средней продолжительности рабочего времени. В России введение единой ставки подоходного налога, а также единого социального налога в 2001 г. также было ориентировано на рост инвестиций и трудовой активности населения. Однако о прямом и непосредственном положительном эффекте этой политики пока судить трудно, хотя в 2001 г. по сравнению с предыдущим годом был отмечен некоторый рост темпов развития экономики.

В реальной жизни перед человеком возникает выбор **набора предпочтений**, т.е. вопрос, какое из благ можно предпочесть другому благу. Например, что человеку нужно для повышения своей удовлетворенности: большее время на досуг или большее количество денег, на которые можно приобрести нужные товары. Оба эти блага — досуг и деньги как средства удовлетворения потребности человека можно считать взаимозаменяемыми. Если человек предпочитает получать больше удовольствия от досуга, то он получит и меньше денег на приобретение товаров. Сокращение же времени досуга создает условия для зарабатывания большего количества денег.

Динамика предпочтений, изображенная графически, выражается кривой, которая характеризует для конкретного человека различные комбинации уровня доходов и времени досуга. Такую кривую называют *кривой безразличия* (рис. 15.2).

Для каждого из уровней полезности «А» и «Б» взаимозаменяемые блага образуют точки, в которых блага будут равноценными для конкретного человека. Так, в точке «а» человека в наибольшей степени удовлетворит сочетание 1000 руб. дневного дохода при восьмичасовой продолжительности досуга. Могут быть иные комбинации величин ежедневного заработка и продолжительности ежедневного досуга. Соединенные кривой, они будут характеризовать уровень полезности «А». Возможны и другие уровни предпочтений. Например, если восьмичасовому досугу будет соответствовать ежеднев-

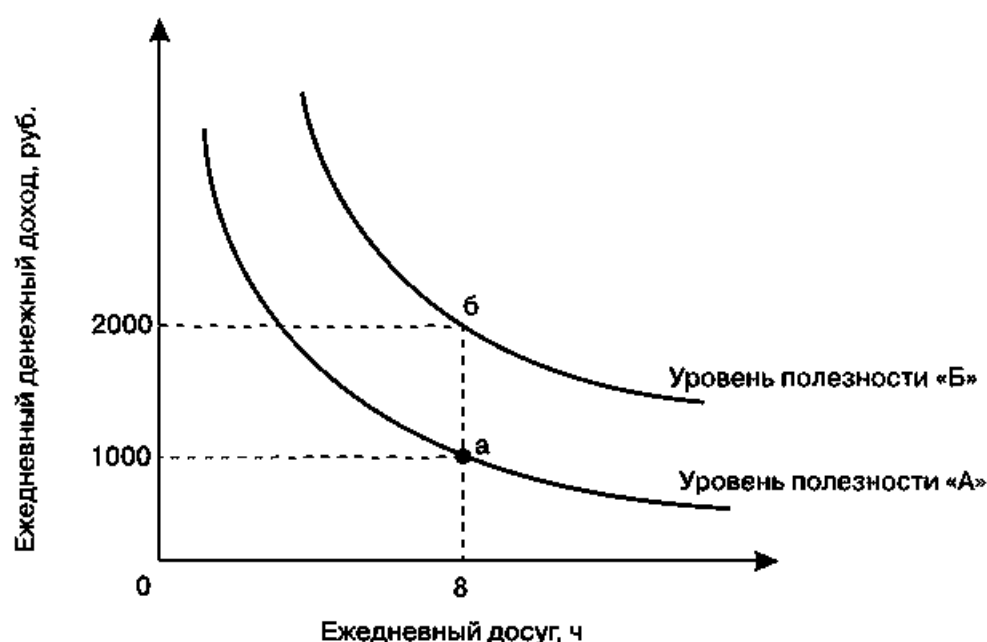


Рис. 15.2. Кривые безразличия для двух уровней полезности

ный заработок в размере 2000 руб., то образуется новый уровень полезности в точке «б», а другие комбинации этого уровня образуют кривую полезности «Б». Все точки полученных кривых отличаются равной полезностью для потребителя, которому безразлично, в какой точке кривой выравниваются его интересы.

Кривые безразличия имеют отрицательный наклон и вогнутую форму, при которой левая часть круче правой. Это означает, что при высоком уровне дохода и малом времени на досуг каждый его час ценится выше, чем при низких доходах и большом времени на досуг. Больше ценится то, чего не хватает. Обратимся к рис. 15.3. Если не хватает времени на досуг (сегмент ЕГ), то даже небольшое его увеличение с B_4 до B_3 потребует больших потерь денежных доходов (от D_4 до D_3). В сегменте БА наблюдается противоположная картина.

Небольшое увеличение доходов с D_1 до D_2 требует для своей компенсации значительно большего увеличения времени на досуг (с B_1 до B_2).

В теории принятия решений о работе по найму рассматриваются также ограничения, связанные с размерами дохода и заработной платы. Теория исходит из того, что каждый человек стремится к максимально возможным доходам и наилучшему использованию времени досуга. Однако ресурсы каждого индивидуума ограничены.

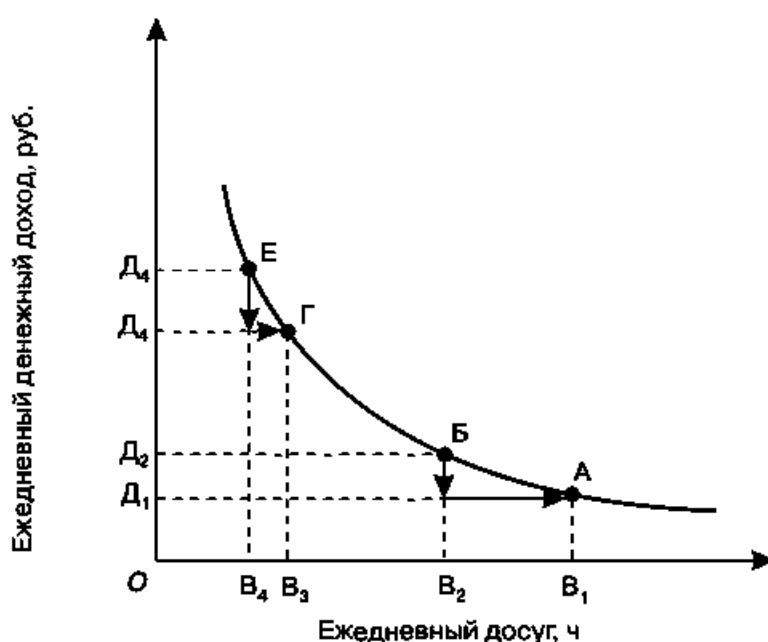


Рис. 15.3. Кривая безразличия

Наилучшее, чего может достигнуть человек, — это максимально использовать свои ресурсы.

Для выяснения сути вопроса примем следующие исходные данные: допустим, что человек, чья кривая безразличия изображена на рис. 15.4, имеет только один источник дохода — заработную плату величиной 50 руб. в час и 16 ч времени, которые могут быть использованы на труд и (или) досуг. Изобразим возможные комбинации уровня дохода и объема досуга в виде прямой ДВ. Если человек все 16 ч отдаст досугу, то размер его доходов будет равен нулю (точка В). Если человек 16 ч затратит на работу, то его заработок составит 800 руб. в день (16×50) (точка Д).

Такую прямую (ДВ), на которой размещены все возможные сочетания размера заработной платы (дохода) и времени досуга, называют *линией бюджетных ограничений*, а угол ее наклона характеризует ставку заработной платы. Чем выше ставка, тем круче линия.

Стремясь максимизировать полезность, работник может достигнуть этого на участке кривой безразличия (А) между точками М и Н. Теперь, если построить новую кривую безразличия, являющуюся касательной к линии бюджетных ограничений (A_1), то получим точку Е, в которой для принятых условий достигается максимально полезная комбинация уровня заработной платы (дохода) и времени досуга, что составит для данного работника 9 ч работы и,

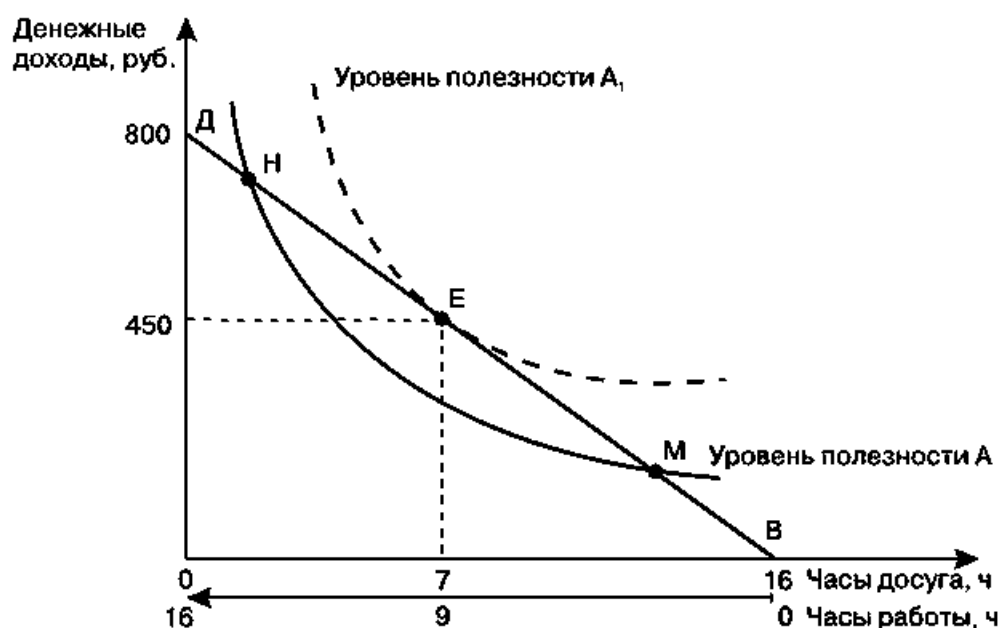


Рис. 15.4. Кривая безразличия и бюджетные ограничения

соответственно, 450 руб. заработной платы в день и 7 ч досуга. Все остальные варианты будут иметь для этого человека меньшую полезность.

Совокупность зависимостей, связанных с формированием предложения труда отдельным человеком (эффекты дохода и замещения, кривые безразличия, линии бюджетных ограничений), находит свое выражение в индивидуальной кривой предложения труда, а сумма индивидуальных предложений труда дает обобщенную кривую предложения труда на данном рынке труда.

Все сказанное до сих пор относилось к решениям индивидуума относительно предпочтений в использовании времени, которое остается после того, как удовлетворены физиологические потребности.

Анализ семейных решений позволяет выявить те изменения в индивидуальном предложении труда, которые возникают в семье.

Во-первых, семья рассматривается как место производства и потребления. Для простоты понимания этих процессов примем, что семья потребляет лишь одни блага — пищу. Пища может готовиться разными способами: дома из выращенных самой семьей продуктов; дома из продуктов, купленных в магазине; можно покупать готовую пищу, а дома ее только разогревать. Для каждого из отмеченных способов затрачивается разное время и будет разная цена продуктов (услуг). Сокращение времени на приготовление пищи ведет к росту затрат на приобретение продуктов.

Выбор способа приготовления пищи зависит от величины заработной платы (доходов) членов семьи, а также от предпочтений семьи, в том числе и от того, кто из членов семьи (муж или жена) более склонен к заработкам за пределами домашнего хозяйства, а кто склонен больше работать дома.

При рассмотрении разных вариантов решения этого вопроса возникают и эффекты дохода, и эффекты замещения, образуются кривые безразличия и линии бюджетных ограничений.

Во-вторых, при решении вопроса о том, кто из супругов останется работать в домашнем хозяйстве, а кто пойдет работать по найму, важно выяснить, чей труд производительнее дома, а чей — на рынке труда. При этом должно быть учтено состояние здоровья супругов и его влияние на предложение труда.

Категории «отчаявшегося» и «дополнительного» работников возникают в основном в периоды спада экономики. Если в нормальный период развития экономики оплачиваемую работу имел, допустим, муж, а работу по дому вела жена, но в период экономического спада муж работу потерял, может возникнуть ситуация, когда для сохранения уровня полезности муж, отчаявшийся найти работу по найму, вынужден будет заняться домашней работой, перейдя в категорию скрытого безработного, а жена будет искать работу на рынке труда, став «дополнительным» членом экономически активного населения.

В масштабе страны важно выявлять соотношение между этими категориями людей. Если доля «отчаявшихся» работников будет выше доли «дополнительных» работников, то уровень безработицы снизится, так как первые, потеряв смысл в поисках работы и перестав ее искать, не попадают в число зарегистрированных безработных. Если число безработных за счет «дополнительных» работников будет расти быстрее роста «отчаявшихся» работников, то уровень безработицы возрастет. Но в любом случае «отчаявшиеся» работники представляют собой слой «скрытых» безработных. Для более эффективной организации рынка труда их численность следует выявлять разными методами обследования.

15.2. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

Государственные минимальные социальные стандарты (ГМСС), являясь составной частью организации оплаты труда на макроуровне, представляют собой также часть системы социальной поддержки (до 2005 г. ее называли социальной защитой) населения.

Прежде чем характеризовать ГМСС, целесообразно рассмотреть некоторые общие вопросы социальной поддержки населения.

Под **социальной поддержкой населения** понимают государственные гарантии и обеспечение конституционных прав граждан, связанных с удовлетворением их насущных социально-экономических потребностей. Среди таких прав находятся: право на жизнь; права на труд, выбор рода деятельности и профессии, защиту от безработицы; право на отдых; право на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей; право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов; право на свободное использование своих способностей для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности; право на охрану здоровья и медицинскую помощь и др.

Вся совокупность этих прав вытекает из важнейшего конституционного положения о том, что Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В пункте 2 ст. 7 Конституции РФ сказано, что в нашей стране охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Свои функции социальное государство реализует через социальную политику, составной частью которой является социальная поддержка населения.

Социальная поддержка населения со стороны государства необходима в связи с тем, что, во-первых, человек практически беспомощен перед стихийными силами природы и, во-вторых, стихийные законы рыночной экономики обладают органичными недостатками, преодолеть которые невозможно без помощи государственного регулирования.

История человечества знает множество случаев, когда природная стихия приводила к массовой гибели людей, оставляя еще большее их число обездоленными, лишенными жилища и средств существования. Без помощи государства и других органов власти многие люди не в состоянии преодолеть последствия разрушительных сил стихии.

Весьма ощутимыми могут быть и результаты действия стихии рыночных отношений. При всех преимуществах рыночной экономики по сравнению с экономикой административно-командной не следует забывать, что первая имеет ряд существенных недостатков, которые при отсутствии государственного регулирования могут привести к тяжелым социально-экономическим последствиям. Стихийный рынок — явление антисоциальное, он не щадит слабых, не считается с природой, экологией, не отличается стабильностью, чреват различного рода социальными конфликтами.

Пороки рыночной экономики могут быть преодолены или же ослаблены только в результате целенаправленной социальной поддержки населения со стороны государства.

Население, за исключением, как это можно предположить, примерно $1/10$ его части наиболее материально обеспеченных, нуждается в социальной поддержке со стороны государства.

Следует также иметь в виду, что величина материальных пособий играет роль лишь поддержки «биологического человека», т.е. помогает маргинальным категориям выжить биологически, иначе говоря — не умереть. Однако такие пособия недостаточны для поддержки «социального человека» с его потребностями в получении образования, интеллектуальном развитии, профессиональном росте, т.е. в социальном развитии в целом¹.

Система социальной поддержки населения предполагает наличие определенных ее составных частей. К ним относятся: совокупность законодательных актов, устанавливающих и регулирующих направления, формы, способы социальной поддержки населения; профессионально подготовленные кадры социальных работников, а также совокупность образовательных учреждений, осуществляющих профессиональную подготовку работников социальной сферы; органы, осуществляющие социальную поддержку населения, их структура и иерархия; источники финансирования социальной поддержки населения; система учета и отчетности о результатах социальной поддержки населения.

Построение эффективной системы социальной поддержки населения предполагает соблюдение ряда основных принципов. К ним относятся:

■ комплексность в осуществлении поддержки — заключается в учете всего комплекса объектов, средств, форм и методов поддер-

¹ Кузьмин С.А. Занятость: стратегии России. М.: Едиториал УРСС, 2001. С. 240.

жки. Осуществляя социальную поддержку населения, нельзя упускать из виду ни один из перечисленных элементов этой поддержки;

■ **обязательность поддержки** — должна быть четко оговорена в законодательных, руководящих и нормативных документах. Установленные нормы социальной поддержки должны быть обязательны для исполнения всеми органами власти;

■ **надежность поддержки** — обеспечивается тем, что лица, остро нуждающиеся в социальной поддержке, должны быть уверены в ее осуществлении, если это предусмотрено соответствующим правовым документом;

■ **регулярность, постоянность поддержки** — состоит в том, что ее формы и методы не должны быть эпизодом, всплеском эмоций того или иного руководителя, а должны строиться на систематической основе;

■ **нарастающий уровень поддержки** — предполагает такую социальную заботу государства, которая по мере роста экономики и материального уровня жизни населения будет увеличиваться за счет возрастания норм социальной поддержки;

■ **адресность, избирательность поддержки** — предусматривает такую ее направленность, которая наряду с охватом подавляющего числа людей особое внимание уделяет конкретным наиболее социально уязвимым слоям населения. Этот принцип является, с одной стороны, следствием ограниченности бюджетных средств, с другой — преследует цель достижения социальной справедливости по отношению к гражданам, остро нуждающимся в социальной поддержке, особенно к тем, чей доход на каждого члена семьи оказался ниже прожиточного минимума;

■ **заявительный характер поддержки** — исходит из того положения, что лица, попавшие в число людей, особенно нуждающихся в социальной поддержке, должны об этом самостоятельно уведомить соответствующие органы социальной поддержки, без чего такая поддержка не будет обеспечена.

Среди мер социальной поддержки центральное место должно занимать поддержание достойного уровня жизни. Решению этой задачи частично служат ГМСС.

Государственные минимальные социальные стандарты — это установленные законодательством Российской Федерации нормы и нормативы, которые гарантируют минимальный уровень социальной поддержки населения в области оплаты труда, пенсионного обеспечения, образования, здравоохранения, культуры, социального и жилищно-коммунального обслуживания (ГМСС отражены в федеральных законах: от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточ-

ном минимуме в Российской Федерации» (с изменениями от 22 августа 2004 г.) (далее — Закон о прожиточном минимуме в Российской Федерации), от 19 июня 2002 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями, внесенными 24 июня 2008 г., № 91-ФЗ), от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» (с изменениями и дополнениями) и др.).

Базовыми государственными нормативами системы социальной поддержки населения в указанной области являются величины продовольственной и потребительской корзины, прожиточного минимума, минимальной заработной платы, а также минимальной пенсии по старости. Содержательное понятие потребительской корзины и прожиточного минимума дано в Законе о прожиточном минимуме в Российской Федерации¹.

Цепочка государственных минимальных социальных стандартов, определяющих минимальную величину оплаты труда, может быть представлена в следующем виде: минимальная продовольственная корзина → минимальная потребительская корзина → прожиточный минимум → минимальный размер оплаты труда.

Продовольственная корзина — это минимальный набор продуктов питания одного человека в месяц, минимальные нормы потребления которых разрабатываются Институтом питания Академии медицинских наук Российской Федерации с учетом их калорийности, содержания основных питательных веществ (белков, жиров, углеводов), витаминов, микроэлементов и др. Набор основных продуктов питания включает в себя товары следующих групп: хлеб и хлебобулочные изделия, картофель, овощи и бахчевые культуры, фрукты и ягоды, мясо и мясопродукты, рыба и рыбопродукты, молоко и молочные продукты, яйца, сахар и кондитерские изделия, масло растительное и маргарин, прочие продукты (соль, перец и др.). Для учета различных природно-климатических условий нормы питания разработаны для восьми зон, на которые разделена территория России, и различаются среди них по величине энергетической ценности от 2,2 до 2,6 тыс. ккал в сутки.

Нормы питания дифференцированы также по социально-демографическим группам населения, к которым относятся: а) трудоспособное население — мужчины в возрасте 16–59 лет, женщины в возрасте 16–54 года, за исключением инвалидов I и II группы этого возраста; б) пенсионеры — мужчины в возрасте от 60 лет, женщины в возрасте от 55 лет, а также лица, получающие пенсию по инвалидности; в) дети в возрасте 0–6 и 7–15 лет.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 43. Ст. 4904.

Потребительская корзина представляет собой минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Согласно Закону о прожиточном минимуме в Российской Федерации, она должна определяться не реже одного раза в пять лет для основных социально-демографических групп населения (трудоспособного населения, пенсионеров и детей). Расчет потребительской корзины проводится на основе методических рекомендаций, разрабатываемых с участием общероссийских объединений профсоюзов в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

В состав потребительской корзины помимо минимального набора продуктов питания прибавляется в натуральной форме: а) минимальный набор непродовольственных товаров индивидуального пользования (верхняя одежда, белье, головные уборы, обувь и др.) с подразделением его на товары для мужчин трудоспособного возраста и пенсионеров, для женщин трудоспособного возраста и пенсионеров, для детей в возрасте 0–6 и 7–15 лет; б) минимальный набор непродовольственных товаров общесемейного пользования — постельное белье, мебель, посуда, бытовые приборы (в том числе, например, телевизор, холодильник, стиральная и швейная машины) и др.; в) минимальный набор услуг — оплата жилья, центрального отопления, водо-, газо- и энергоснабжения, транспортных расходов и др.

Нормы потребления непродовольственных товаров рассчитываются с учетом максимально возможных сроков службы предметов длительного пользования (одежды, обуви, белья, предметов культурно-бытового назначения и др.). В потребительской корзине устанавливаются также минимальные нормы услуг (жилищно-коммунальных, транспорта, связи и др.), приходящихся на одного человека, а также нормы налогов и других платежей.

Потребительская корзина устанавливается как в целом по Российской Федерации, так и в каждом ее субъекте. В первом случае она устанавливается федеральным законом, в субъектах Российской Федерации — решениями их законодательных (представительных) органов по представлению органов исполнительной власти с учетом природно-климатических условий, национальных традиций и местных особенностей потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг.

Нормы потребления непродовольственных товаров и жилищно-коммунальных услуг дифференцированы с учетом распределения субъектов Российской Федерации по трем зонам: с холодным

и резко континентальным климатом, умеренным климатом и теплым климатом.

Прожиточный минимум представляет собой стоимостное выражение минимального объема и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья и поддержания активного физического состояния человека.

Расчет прожиточного минимума *в целом по Российской Федерации* предназначен:

- для оценки уровня жизни населения при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ;
- обоснования минимального размера оплаты труда и минимальных размеров пенсии по старости, устанавливаемых на федеральном уровне, а также для определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат;
- формирования федерального бюджета.

В *субъектах Российской Федерации* прожиточный минимум предназначен:

- для оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта Российской Федерации при разработке и реализации региональных социальных программ;
- оказания необходимой государственной социальной поддержки малоимущим гражданам;
- формирования бюджетов в субъектах Российской Федерации.

Величина прожиточного минимума на душу населения устанавливается как в целом по России (Правительством РФ), так и в каждом субъекте Российской Федерации (органами их исполнительной власти) *ежеквартально* на основе потребительской корзины для каждой социально-демографической группы населения (в среднем на душу населения, для трудоспособного населения, пенсионеров и детей) и данных органов статистики об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам.

Закон о прожиточном минимуме в Российской Федерации устанавливает обязанность государства гарантировать населению необходимый минимум средств для существования. Закон вводит также такое понятие, как «малоимущие», и разрешает субъектам Российской Федерации выделять из бюджетов средства на их поддержку.

Динамика размеров прожиточного минимума в России и его соотношение с уровнем доходов населения показаны в табл. 15.1.

Таблица 15.1

**Показатели прожиточного минимума и доходов населения России
в 1992–2007 гг.**

Показатель	1992	1995	2000	2002	2003	2005	2007
Величина прожиточного минимума населения (в среднем на душу населения), руб. в месяц (до 2000 г. в тыс. руб.)	1,9	264	1 210	1 808	2 112	3 018	3 847
Среднедушевые денежные доходы населения руб. в месяц (до 2000 г. в тыс. руб.)	4,0	515,9	2 281	3 947	5 170	8 112	12 551
Соотношение среднедушевых денежных доходов с величиной прожиточного минимума, %	211	195	189	218	245	269	326
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума:							
млн человек	49,3	36,5	42,3	35,6	29,3	25,2	18,9
в % от общей численности населения	33,5	24,8	29,0	24,6	20,3	17,7	13,3

Источник: Основные показатели сборников 2007–2008 гг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>

Как следует из показателей табл. 15.1, за рассматриваемые годы величина прожиточного минимума возросла (с учетом деноминации 1998 г.) более чем в 2000 раз, но это явилось не столько следствием роста уровня жизни населения, сколько результатом инфляции. Характеристика изменения уровня жизни населения может быть получена при рассмотрении динамики соотношения величины среднедушевых денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума.

Здесь очевидно, что в десятилетии 1992–2002 гг. среднедушевые денежные доходы населения превышали величину прожиточного минимума примерно в 2 раза, с небольшими колебаниями вверх и вниз от этой величины, т.е. уровень жизни населения за этот период практически не менялся. В последующие годы наметилась тенденция роста величины среднедушевых доходов по сравнению с величиной прожиточного минимума: в 2003 г. это соотношение составило уже 2,45 раза, а в 2007 г. — 3,26 раза.

Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума изменилась за 16 лет с 49,3 млн человек в 1992 г. до 18,9 млн человек в 2007 г., или с 33,5% общей численности населения в 1992 г. до 13,3% в 2007 г. Это означает, что

общий уровень нищеты населения за рассматриваемый период заметно снизился.

Вместе с тем в официально опубликованных статистических материалах органов государственной статистики не учтены теневые доходы граждан, которые могут составлять существенную часть совокупных доходов. Об этом свидетельствуют специальные исследования Госкомстата России по сопоставлению формально зарегистрированных доходов домашних хозяйств со всеми расходами, включая расходы на накопление основного капитала, запасов, ценностей и финансовых активов в виде наличных российских денег, валюты, банковских депозитов, ценных бумаг и др. Сравнение зарегистрированных доходов и фактических расходов показало, что последние значительно выше официально полученных. Так, доля скрытой оплаты труда наемных работников в общем объеме оплаты труда в 1999–2001 гг. оценивалась Госкомстатом России в размере 25–28%, а по оценке МВД России, теневой сектор российской экономики составлял 40%.

На основе прожиточного минимума, по существу, должны устанавливаться минимальные размеры оплаты труда. Однако в настоящее время установленные минимальные размеры оплаты труда не соответствуют величине прожиточного минимума. К этой норме государство приближается поэтапно.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) представляет собой тот предел, ниже которого не может быть установлена оплата труда ни одного работника, выполняющего норму труда. В настоящее время минимальный размер оплаты труда выполняет две функции: *гарантийную*, которая не допускает снижения уровня доходов наемных работников ниже минимального размера оплаты труда; *служебную*, заключающуюся в том, что ее величина как единица измерения лежит в основе: а) расчетов минимальных социальных гарантий — минимальных размеров пенсий, пособий, стипендий; б) установления размеров штрафных санкций в административном и уголовном праве; в) определения уровня не облагаемой налогами части заработной платы.

В статье 133 ТК РФ «Установление минимальной заработной платы указывается: «Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда».

Размер минимальной заработной платы периодически индексируется в связи с инфляцией, но тем не менее он остается чрезмерно низким. Об этом свидетельствует его сравнение с величиной

прожиточного минимума в нашей стране и аналогичным показателем в других развитых странах. Так, минимальный размер оплаты труда в начале 2005 г. составил: во Франции — 1090 евро, Великобритании — 980 евро, Словакии — 148 евро, Литве — 125 евро, Украине — 44 дол., России — 24 дол.¹ Минимальный размер оплаты труда в России с 1 января 2009 г. установлен в сумме 4330 руб. в месяц, что соответствует 128,8 дол. по курсу на 12 апреля 2009 г.

Из данных, приведенных в табл. 15.2, следует, что среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций превышала прожиточный минимум трудоспособного населения в 1992 г. в 2,8 раза, затем это соотношение ухудшилось до величины 1,6 в 1995 г., и 1,7 — в 2000 г., лишь к 2007 г. оно возросло до величины 3,25.

Таблица 15.4

Показатели прожиточного минимума и их соотношение с показателями заработной платы населения России в 1992–2007 гг.

Показатель	1992	1995	2000	2002	2003	2005	2007
Величина прожиточного минимума населения (в среднем на душу населения), руб. в месяц (до 2000 г. в тыс. руб.)	1,9	264	1 210	1 808	2 112	3 018	3 847
в том числе трудоспособного населения	2,1	297	1 320	1 967	2 304	3 255	4 159
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб. (до 2000 г. в тыс. руб.)	6,0	472,4	2 223,4	4 360,3	5 498,5	8 554,9	13 527,4
Минимальный размер оплаты труда (в среднем за год), руб. (до 2000 г. в тыс. руб.)	0,7	42,5	107,8	400,0	487,5	746,7	1500,0
Соотношение величины среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работающих с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения, %	281	159	168	222	239	263	325

Источник: Основные показатели сборников 2007–2008 гг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>

Следует иметь в виду, что у трудоспособных граждан имеются нетрудоспособные дети и другие иждивенцы, на содержание которых расходуется заработная плата работников. Поэтому об уровне

¹ Из досье «ЧТ» // Человек и труд. 2005. № 1. С. 54.

жизни населения более точно можно судить по соотношению величины среднедушевых доходов населения и величины прожиточного минимума.

Невысокий уровень минимальных социальных стандартов в нашей стране сочетается с высокой дифференциацией населения по уровню реальных доходов, межотраслевым и внутриотраслевым неравенством в оплате труда, высоким уровнем бедности населения. Так, по данным бывшего Госкомстата России, в 2001 г. с учетом социальных трансфертов и внутрисемейного перераспределения ресурсов (что несколько выравнивало дифференциацию доходов) среднедушевые денежные доходы 10% наиболее обеспеченных граждан превысили доходы 10% наименее обеспеченных в 14 раз. Без учета же такого выравнивания дифференциация в оплате труда достигла 34 раз. В настоящее время эти соотношения мало изменились, что не способствует снижению социальной напряженности.

О высокой дифференциации денежных доходов населения страны свидетельствуют и данные о распределении их общего объема по 20%-ным группам населения. Так, на 20% граждан с наименьшими доходами (1-я группа) приходилось в 2003 г. лишь 5,6% общего объема денежных доходов населения, а на 20% граждан с наибольшими доходами (5-я группа) — 46,1% общих доходов¹. В то же время внутри средних групп отмечается слишком малая дифференциация доходов, что свидетельствует об уравнительности в оплате труда значительной части населения.

Наиболее высокий уровень оплаты труда отмечается на предприятиях топливной промышленности, цветной металлургии, в сфере финансов, кредита и страхования. Самый низкий уровень оплаты труда характерен для работников сельского и лесного хозяйства, предприятий легкой промышленности, здравоохранения, образования и культуры бюджетного сектора экономики.

При всей важности рассмотренных показателей необходимо отметить, что реальная величина уровня жизни населения должна оцениваться не только по уровню текущих доходов домохозяйств (семей), включая их теневую часть, но и по всей совокупности материальных активов — наличия жилья, дачных участков, автотранспортных средств, другого имущества, сбережений и т.д., приходящихся на одного члена домохозяйства (семьи), т.е. по всей совокупности накопленных жизненных благ, как это осуществляется в развитых странах мира. По утверждению экспертов, нигде в мире не назовут

¹ РСЕ. 2004. С. 193.

человека бедным, если у него есть второе жилье, транспортное средство, а его доход выше прожиточного минимума.

На региональном уровне также могут приниматься минимальные социальные стандарты. Основное требование к ним заключается в том, что они не могут быть ниже ГМСС. Региональные власти с учетом географо-климатических и других условий могут повысить для населения региона величину и прожиточного минимума, и минимальной заработной платы, и минимальной пенсии.

15.3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ОСНОВЕ СОГЛАШЕНИЙ

Еще одним звеном в механизме регулирования величины заработной платы является *система социального партнерства*, так называемый трипартизм (от слов «три части», «три партии», которые осуществляют взаимодействие по регулированию социально-трудовых отношений: работодатели, наемные работники, органы исполнительной власти). Система социального партнерства регламентируется Законом о коллективных договорах и соглашениях и ТК РФ. В соответствии с ними установлены правила регулирования отношений между работниками и работодателями, что имеет большое значение в условиях, где действует стихия рынка. Работник должен быть защищен от произвола предпринимателя. Соглашения и коллективные договоры призваны обеспечить согласование интересов указанных сторон, что представляется важной функцией социального государства.

На общегосударственном, региональном, территориальном, межотраслевом и отраслевом уровнях в процессах согласования интересов участвуют представители трех сторон: предпринимателей, работников и органов исполнительной власти. Документ, вырабатываемый в результате таких переговоров, называют *соглашением*. На уровне предприятий в процессе согласования взаимных интересов участвуют две стороны: работодатель и работники или их представители, в результате этих переговоров заключается *коллективный договор*.

Законом о коллективных договорах и соглашениях установлены следующие виды соглашений: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное и др. (по договоренности сторон дву- или трехсторонние).

В *генеральном соглашении* устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

В *региональных соглашениях* определяют общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъектов Российской Федерации.

Основным содержанием *отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений*, заключаемых между общероссийскими профсоюзами и их объединениями, общероссийскими объединениями работодателей и Минздравсоцразвития России, являются положения об оплате труда, механизме ее регулирования, о доплатах компенсационного характера. Для работников отдельных профессий могут заключаться *профессиональные тарифные соглашения*. В тарифных соглашениях устанавливаются минимальные тарифные ставки и оклады, порядок их индексации, тарифные сетки и схемы должностных окладов, перечень и механизм применения доплат и надбавок для работников отрасли, профессии. Соглашения заключают на срок до трех лет.

Система социального партнерства помимо законодательно установленных юридических норм и правил имеет в своей основе и некоторые объективные экономические закономерности. Так, например, возникают вопросы о том, в каких пределах работодатели (их представители) и наемные работники (их представители) могут вести переговоры об уровне заработной платы; чем здесь следует руководствоваться, какие аргументы в пользу каждой из сторон могут быть использованы; экономическая наука дает по этим вопросам конкретные ориентиры.

В процессе переговоров при подготовке к заключению тарифных соглашений и согласовании интересов работодателей и наемных работников по вопросам оплаты труда уровень заработной платы как цены труда имеет следующие ограничения по минимальной и максимальной величинам. С одной стороны, наемные работники объективно не могут дать согласие на величину заработной платы, которая будет меньше прожиточного минимума, необходимого для собственного воспроизводства и воспроизводства (содержания) своей семьи. С другой стороны, если издержки производства вследствие высокого уровня заработной платы окажутся равными или будут выше рыночной цены товара (услуги), то этому производству будет грозить банкротство, в результате которого производство прекратится. Таким образом, в реальной жизни возникают некоторые ограничения, которые должны учитываться в процессе переговоров о величине заработной платы с учетом доплат, надбавок, премий.

Графически подобные ограничения показаны на рис. 15.5. Если на шкале заработной платы точкой А обозначить величину прожи-

точного минимума наемного работника с учетом затрат на содержание семьи, а точкой Б — предельную величину затрат на среднюю заработную плату одного работника, после превышения которой издержки производства превысят рыночную цену товаров, выпускаемых фирмой, то между этими точками образуется интервал, представляющий собой рамки для соглашения при переговорах о приемлемом для обеих сторон уровне заработной платы одного наемного работника.

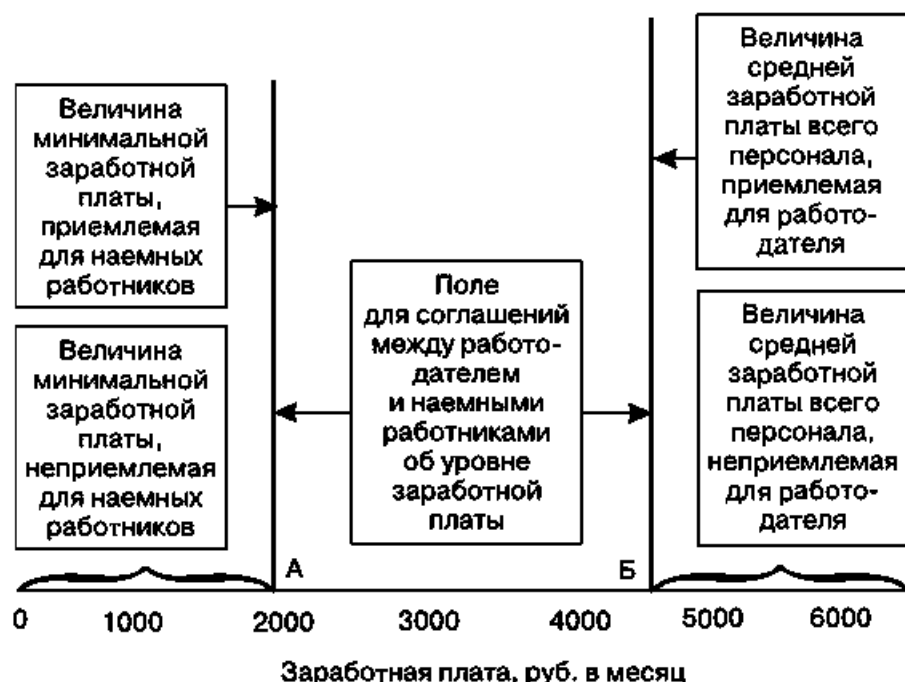


Рис. 15.5. Ограничение величины заработной платы при коллективных переговорах

Указанные рамки для соглашения являются объективной основой переговорного процесса о минимальной, средней и максимальной величинах заработной платы при заключении тарифных соглашений. Важно только дать экономическое обоснование как величины прожиточного минимума, так и величины предельных издержек производства при выпуске определенных товаров и производстве определенных услуг. Причем однозначно величина минимальной заработной платы с учетом доплат, надбавок и премий должна быть равна величине прожиточного минимума работника и неработающих членов его семьи. Это и будет объективным экономическим критерием при согласовании размеров заработной платы в процессе ведения переговоров и заключения тарифных соглашений.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Из каких частей (подсистем) складывается организация оплаты труда на макроуровне (в масштабе страны и регионов)?
2. Как взаимодействуют стихийные рыночные силы спроса и предложения на рынке труда?
3. Какие существуют закономерности, связанные с индивидуальными решениями людей по поводу труда?
4. Что понимают под альтернативными издержками на благо?
5. Как проявляется эффект дохода и эффект замещения при характеристике кривой индивидуального предложения?
6. В чем состоит смысл теории предпочтений и что характеризует «кривая безразличия»?
7. Что в теории принятия решений о работе по найму характеризует линия бюджетных ограничений?
8. Что характеризуют эффекты «отчаявшегося» и «дополнительного» работников?
9. Какие существуют разновидности государственных минимальных социальных стандартов в системе социальной поддержки населения и каково их назначение?
10. Каковы назначение и содержание минимальных продовольственной и потребительской корзин?
11. Каковы назначение и порядок расчета прожиточного минимума?
12. Какие функции выполняет минимальная заработная плата и как она соотносится с величиной прожиточного минимума в современной экономике России?
13. Каким образом осуществляется регулирование оплаты труда в системе соглашений социального партнерства?
14. Какие существуют объективные экономические закономерности и критерии при согласовании интересов работодателей и наемных работников по вопросам оплаты труда?

ГЛАВА 16

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

16.1. СПОСОБЫ И ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

На предприятиях размер заработной платы работникам устанавливается в зависимости от принятого там способа оплаты труда. Способов несколько: на основе бестарифной системы оплаты труда и ее разновидностей; на основе тарифной системы и др.

Оплата труда на бестарифной основе производится следующими методами:

- расчет квалификационного уровня;
- расчет сводного коэффициента оплаты труда;
- путем экспертной оценки результатов труда;
- по паевой системе оплаты;
- на комиссионной основе;
- по трудовым ставкам (иногда называют «по ставкам трудового вознаграждения»);
- в процентах от прибыли предприятия;
- по трудодням и др.

Каждый из методов оплаты предполагает ее *организацию*, которая, во-первых, определяет состав элементов, необходимых для оплаты труда, во-вторых, образует определенный порядок взаимодействия этих элементов для осуществления принятого метода оплаты.

Наиболее распространена в государственном секторе экономики, на средних и крупных предприятиях, а также в разных учреждениях **тарифная система оплаты труда**. Организация оплаты труда для этого способа складывается из следующих элементов:

- техническое нормирование труда;
- тарифное нормирование заработной платы;
- форма и система оплаты труда;
- система доплат и надбавок к тарифной части заработной платы;
- система премирования;

■ регулирование оплаты труда в системе коллективных договоров социального партнерства.

Могут быть и другие элементы, например, при коллективных формах оплаты труда в дополнение к тарифной системе используются различные инструменты (корректирующие коэффициенты), при помощи которых уточняется реальное участие каждого работника в достижении общего результата труда всего подразделения или вклад подразделения в конечные результаты труда предприятия.

Техническое нормирование труда представляет собой процесс установления технически обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ. В системе организации оплаты труда нормы используются для установления расценок, т.е. размеров оплаты труда за единицу сдельно выполняемых работ. При повременной оплате труда нормы необходимы для расчетов нормированных заданий. Нормы численности служащих предопределяют наряду с другими факторами величину должностных окладов. Остальные из перечисленных элементов организации оплаты труда, а также другие способы оплаты достаточно объемны по содержанию, поэтому их рассмотрение целесообразно выделить в отдельные подразделы.

16.2. ТАРИФНОЕ НОРМИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Тарифное нормирование заработной платы осуществляется при помощи *тарифной системы оплаты*, которая представляет собой совокупность тарифных нормативов (тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок низшего квалификационного разряда, тарифных сеток, схем должностных окладов и штатных расписаний), при помощи которых устанавливаются ставки заработной платы рабочих и служащих¹.

Принципиальная схема формирования заработной платы на тарифной основе показана на рис. 16.1.

Тарифная система служит инструментом, позволяющим с определенной степенью приближения к реальным условиям выполнения работы оценивать количество и качество труда. Такая осторожная оценка назначения тарифной системы вызвана тем, что ее

¹ *Тариф* (от фр. *tariff*) означает ставку платы за какие-либо услуги, в том числе и ставку заработной платы.

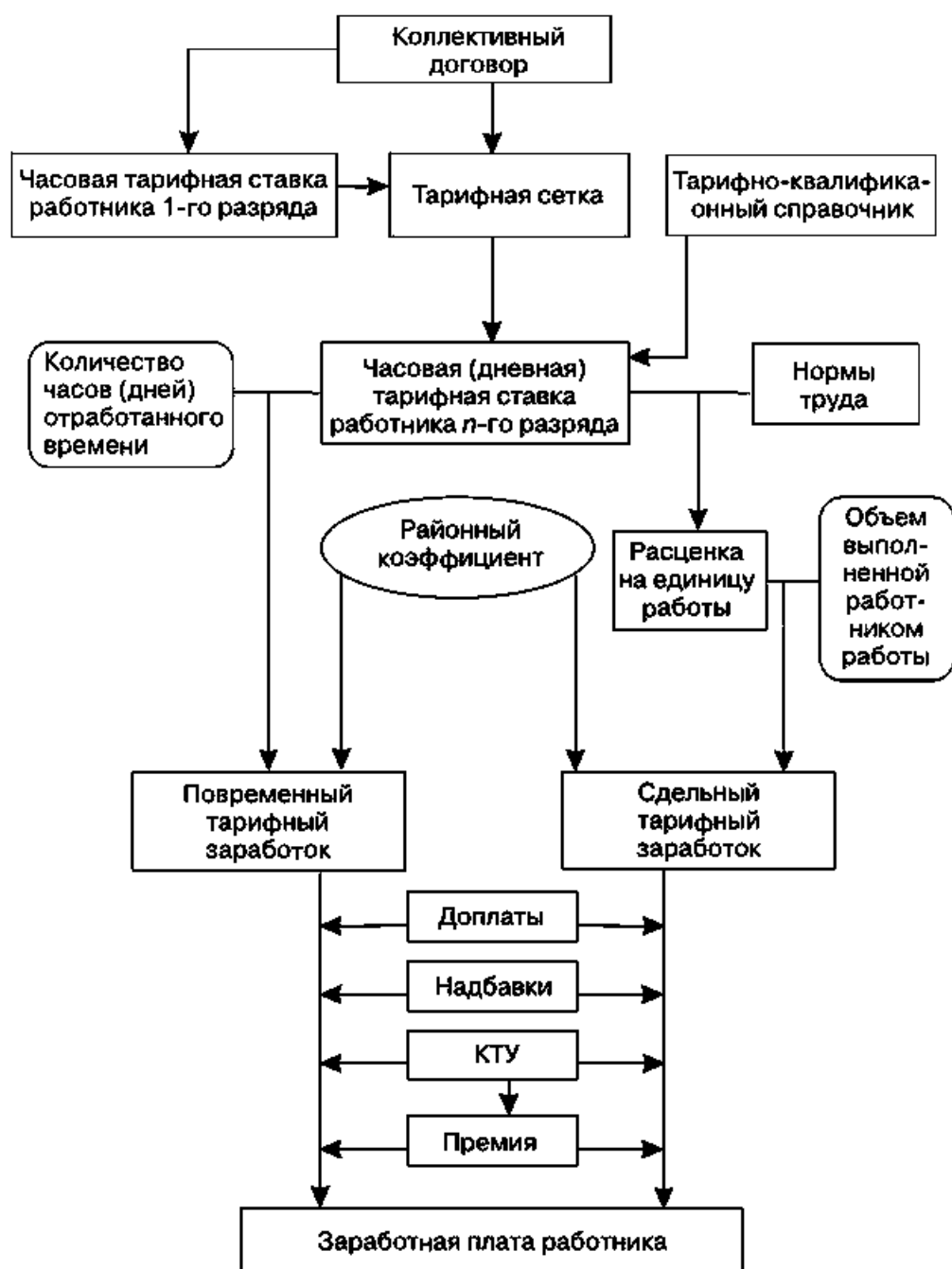


Рис. 16.1. Схема формирования заработной платы работников на тарифной основе

идеальное предназначение — обеспечивать количественное и качественное различие в оплате труда — на практике в полной мере не достигается из-за различных объективных и субъективных причин. К объективным причинам можно отнести нецелесообразность чрез-

мерного дробления тарифных условий для улавливания малейших нюансов в оценке качества труда. *Субъективные причины* заключаются в том, что тарифная система не в состоянии учитывать индивидуальное отношение работников к труду при коллективной форме организации и оплаты труда, когда заработок начисляется в целом всему персоналу подразделения за конечные результаты его работы.

В настоящее время тарифная система строится на базе **Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих, тарифных разрядов** как части Единой системы классификации и кодирования информации Российской Федерации, осуществляемой в рамках государственной программы перехода страны на международную систему учета и статистики. Классификатор охватывает более 5,5 тыс. наименований профессий рабочих и около 2 тыс. наименований должностей служащих.

Тарификация работ и работников, т.е. установление квалификационных тарифов, отражающих степень сложности работ и уровень квалификации работников, осуществляется на основе **тарифно-квалификационных справочников** (ТКС). В настоящее время действуют три централизованно разработанных справочника:

1. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.
2. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3. Тарифно-квалификационные характеристики общеотраслевых должностей служащих и общеотраслевых профессий рабочих.

Кроме них для тарификации работ используют разрабатываемые самими предприятиями должностные инструкции, методики оценки рабочих мест, другие материалы.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) — нормативный общероссийский документ, предназначенный для тарификации работ, профессий рабочих и составления учебных программ для подготовки и повышения квалификации рабочих на предприятиях и в организациях независимо от форм собственности и подчиненности. Однако для предприятий и организаций частного сектора экономики ЕТКС не имеет директивного (обязательного) характера и служит ориентиром и пособием, помогающим в обосновании тарификации работ и рабочих.

Для различных видов работ и профессий рабочих в ЕТКС приводятся квалификационные характеристики с подразделением их по уровню сложности работ и уровню квалификации рабочих. Для большинства отраслей работы подразделяются на шесть квали-

фикационных разрядов, для некоторых работ в машиностроении, добыче руды, черной металлургии, электроэнергетике работы подразделяются на восемь квалификационных разрядов.

По каждой профессии и для каждого квалификационного разряда квалификационная характеристика состоит из трех разделов: «Характеристика работ», «Должен знать», «Примеры работ».

В разделе «Характеристика работ» дано описание типичных для профессии работ и функций, которые должен уметь выполнять рабочий.

В разделе «Должен знать» изложены требования к знаниям, необходимым рабочему для выполнения приведенных в характеристике работ, т.е. указано, какие необходимо знать свойства материалов, виды оборудования, инструменты, технологические процессы и др., а также определены требования к уровню профессионального образования.

В разделе «Примеры работ» приведены типичные виды работ, которые должен уметь выполнять рабочий.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих — нормативный документ, при помощи которого определяются должностные обязанности соответствующих категорий служащих. Он содержит тарифно-квалификационные характеристики для разных должностей служащих, каждая из которых состоит из трех разделов: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации».

В разделе «Должностные обязанности» указаны основные функции соответствующего работника. Эти данные используются на предприятиях для разработки должностных инструкций.

В разделе «Должен знать» изложены требования к специальным знаниям работника, указано, какие руководящие и нормативные документы, методы и средства должен знать работник.

В разделе «Требования к квалификации» установлен уровень профессиональной подготовки, необходимый стаж работы по специальности.

Тарифно-квалификационные характеристики общетраслевых должностей служащих и общетраслевых профессий рабочих — нормативный документ, предназначенный для тарификации работников бюджетной сферы, но он может использоваться и на предприятиях небюджетной сферы. Документ содержит тарифно-квалификационные характеристики для работников (служащих и рабочих) различных должностей. Характеристики имеют по три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации по разрядам оплаты труда».

Материалы справочников используются квалификационными и аттестационными комиссиями предприятий и организаций при установлении квалификационных разрядов рабочим и квалификационного уровня служащим, при аттестации персонала, ими также пользуются при определении сложности работ.

Исходным нормативом оплаты труда служат **тарифные ставки оплаты труда работников**. Они выражают абсолютную величину оплаты труда в денежной форме за единицу рабочего времени (час, день, месяц) при условии выполнения нормы труда или трудовых обязанностей.

Прежде всего устанавливают тарифные ставки 1-го (низшего) квалификационного разряда, в основу расчета которых берется установленная величина минимальной месячной заработной платы и средняя месячная норма рабочего времени на конкретный период (с учетом продолжительности рабочей недели, количества выходных и праздничных дней).

Тарифные ставки 1-го разряда различаются для разных работников в зависимости от форм оплаты труда (у работников со сдельной оплатой в силу более напряженного труда тарифные ставки несколько выше, чем у работников с повременной оплатой), от типа производства (в массовом производстве при использовании конвейерных линий тарифные ставки рабочих из-за большей интенсивности труда устанавливают выше, чем для рабочих в мелкосерийной и единичном производствах), от сложности и ответственности работ и других условий.

Расчет величины тарифных ставок более высоких разрядов идет от величины ставки 1-го разряда. Для этого используют тарифные сетки.

Тарифные сетки — это шкалы квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифная сетка показывает, на сколько отличается тарифная ставка n -го разряда от ставки 1-го разряда. Тарифные сетки отличаются друг от друга количеством тарифных коэффициентов, диапазоном, абсолютной и относительной величиной межразрядной разницы (разницей между смежными разрядами).

Наибольшее распространение получили шести- и восьмизарядные тарифные сетки. Однако могут быть сетки и с большим числом квалификационных разрядов. *Диапазоном* тарифной сетки называют отношение наивысшего тарифного коэффициента к первому, который, как правило, равен единице. Чем выше диапазон, тем выше разница в величине тарифных коэффициентов, а следовательно, и разница в величине тарифных ставок крайних разрядов.

Абсолютная разница между соседними (смежными) тарифными коэффициентами показывает величину увеличения тарифного коэффициента при переходе от одного разряда к следующему. Рассчитывают также абсолютный прирост к приросту величины предыдущего тарифного коэффициента. Такой расчет необходим для того, чтобы контролировать заданную степень изменения абсолютной величины каждого тарифного коэффициента к предыдущему.

Относительная разница между смежными тарифными коэффициентами показывает величину увеличения тарифных коэффициентов при переходе от одного разряда к следующему в процентах. Подсчитывают также относительный прирост к приросту для контроля темпа наращивания величины тарифных коэффициентов.

Существует множество модификаций тарифных сеток: по числу квалификационных разрядов (от 6-го до 18-го и более разрядов); по дифференциации тарифных коэффициентов в рамках каждого тарифного разряда (когда в каждом разряде устанавливается минимальное и максимальное значение тарифного коэффициента); в зависимости от вида работ (например, для рабочих, занятых эксплуатацией оборудования, тарифные коэффициенты устанавливают ниже, чем для рабочих, занятых ремонтом оборудования); по характеру изменения абсолютной и относительной разницы между смежными коэффициентами (с прогрессивным, постоянным и регрессивным — уменьшающимся изменением величины тарифных коэффициентов) и др.

Пример тарифной восьмиразрядной сетки с ее характеристиками показан в табл. 16.1.

Таблица 16.1

Восьмиразрядная тарифная сетка

Показатель тарифной сетки	Тарифный разряд							
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й	8-й
Тарифные коэффициенты	1,0	1,09	1,2	1,34	1,52	1,76	2,07	2,50
Абсолютное возрастание тарифного коэффициента к предыдущему	—	0,09	0,11	0,14	0,18	0,24	0,31	0,43
Абсолютный прирост к приросту	—	—	0,02	0,03	0,04	0,06	0,07	0,12
Относительное возрастание тарифного коэффициента к предыдущему, %	—	9,0	10,1	11,7	13,5	15,5	17,7	20,7

Показатель тарифной сетки	Тарифный разряд							
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й	8-й
Относительный прирост к приросту, %	—	—	1,1	1,6	1,8	2,0	2,2	2,4
Диапазон тарифной сетки	2,5 (2,5/1)							

В тарифной сетке, имеющей диапазон 2,5, предусмотрено прогрессивное нарастание межразрядной разницы, т.е. абсолютная и относительная разница между смежными разрядами нарастает (см. табл. 16.1). Увеличиваются также абсолютные и относительные приросты к приростам тарифных коэффициентов, что способствует стимулированию роста квалификации работников.

Часовую тарифную ставку (руб.) для рабочих выше 1-го разряда рассчитывают путем умножения часовой тарифной ставки рабочего 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда:

$$T_{\text{час}i} = T_{\text{час}1} K_i$$

где $T_{\text{час}i}$ — часовая тарифная ставка рабочего i -го разряда, руб.;
 $T_{\text{час}1}$ — часовая тарифная ставка рабочего 1-го разряда, руб.;
 K_i — тарифный коэффициент i -го разряда.

Тарифные сетки используют также в аналитической работе, когда необходимо сопоставить средний разряд выполняемых работ со средним разрядом рабочих с тем, чтобы обеспечить их полное совпадение. Для этого первоначально определяют средние тарифные коэффициенты работ и рабочих. Средний тарифный коэффициент рабочих

$$K_{\text{ср.рабоч}} = \frac{\sum_{i=1}^n K_i \cdot \text{Ч}_i}{\sum_{i=1}^n \text{Ч}_i}, \quad (16.1)$$

где K_i — тарифные коэффициенты соответствующих разрядов рабочих;
 Ч_i — численность рабочих соответствующих разрядов;
 n — число тарифных разрядов рабочих.

Средний тарифный коэффициент работ

$$K_{\text{ср.работ}} = \frac{\sum_{i=1}^m K_i \cdot T_i}{\sum_{i=1}^m T_i}, \quad (16.2)$$

где K_i — тарифные коэффициенты соответствующих разрядов работы;
 T_i — объем работ по соответствующим разрядам, нормо-ч;
 m — число тарифных разрядов работ.

Средние разряды рабочих и работ рассчитывают по следующим формулам:

$$P_{\text{ср}} = P_m + \frac{K_{\text{ср}} - K_m}{K_6 - K_m}; \quad (16.3)$$

$$P_{\text{ср}} = P_6 - \frac{K_6 - K_{\text{ср}}}{K_6 - K_m}, \quad (16.4)$$

где P_6 — больший тарифный разряд в диапазоне, в котором находится средний тарифный коэффициент;
 P_m — меньший тарифный разряд в диапазоне, в котором находится средний тарифный коэффициент;
 $K_{\text{ср}}$ — средний тарифный коэффициент работ или рабочих;
 K_6 — больший тарифный коэффициент в диапазоне, в котором находится средний тарифный коэффициент;
 K_m — меньший тарифный коэффициент в диапазоне, в котором находится средний тарифный коэффициент.

Среднечасовую тарифную ставку оплаты рабочих и работ (руб.) вычисляют по формуле

$$T_{\text{ч.ср}} = T_1 K_{\text{ср}}, \quad (16.5)$$

где T_1 — тарифная ставка 1-го разряда, руб.

Численность рабочих (человек), которым необходимо повысить квалификацию, если средний разряд работ превысит средний разряд рабочих, определяют по формуле

$$\Delta Ч = (P_{\text{ср.работ}} - P_{\text{ср.рабоч}}) \times Ч, \quad (16.6)$$

где $Ч$ — общая численность рабочих в обследуемом подразделении (предприятии), человек.

Пример 16.1. На предприятии действует часовая тарифная ставка 1-го разряда, равная 32 руб. Тарифная сетка и распределение рабочих и работ по ее разрядам представлены в таблице.

Определить:

1. Соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых ими работ.
2. Среднечасовую тарифную ставку оплаты рабочих и работ.
3. Число рабочих, которым необходимо повысить квалификацию, если ее средний уровень будет ниже среднего уровня квалификации работ.

Исходные данные для расчетов

Показатель	Разряд					
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й
Тарифные коэффициенты	1,0	1,09	1,25	1,41	1,60	1,87
Число рабочих, человек	—	8	6	12	4	3
Объем работ, нормо-ч	—	350	1 100	1 500	1 400	800

Решение:

1. Определим по формулам (16.1), (16.2) средние тарифные коэффициенты рабочих и работ:

$$K_{\text{ср.рабоч}} = \frac{1,09 \times 8 + 1,25 \times 6 + 1,41 \times 12 + 1,6 \times 4 + 1,87 \times 3}{8 + 6 + 12 + 4 + 3} = 1,368;$$

$$K_{\text{ср.работ}} = \frac{1,09 \times 350 + 1,25 \times 1100 + 1,41 \times 1500 + 1,6 \times 1400 + 1,87 \times 800}{350 + 1100 + 1500 + 1400 + 800} = 1,477.$$

2. Найдем по формулам (16.3) и (16.4) средний разряд рабочих и работ:

$$P_{\text{ср.рабоч}} = 3 + \frac{1,368 - 1,25}{1,41 - 1,25} = 3,738;$$

$$P_{\text{ср.работ}} = 4 + \frac{1,477 - 1,41}{1,6 - 1,41} = 4,363.$$

3. Рассчитаем по формуле (16.5) среднечасовые тарифные ставки оплаты труда рабочих и работ, руб.:

$$T_{\text{ч.ср.рабоч}} = 32 \times 1,368 = 43,78;$$

$$T_{\text{ч.ср.работ}} = 32 \times 1,477 = 47,26.$$

В данном примере оказалось, что средний разряд работ выше среднего разряда рабочих. Это означает, что сложность выполняемой работы выше среднего уровня квалификации рабочих и может привести к снижению качества выполняемых работ. Для исправления положения необходимо повысить квалификацию рабочих.

4. По формуле (16.6) вычислим число рабочих (человек), которым необходимо повышение квалификации:

$$\Delta Ч = (4,363 - 3,738) \times 33 = 21.$$

Далее нужно рассчитать, рабочим какой квалификации следует поднять ее уровень. Подобные расчеты необходимы для составления программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих.

Для дифференциации величины оплаты труда служащих используют *схемы должностных окладов и штатные расписания*.

Схемы должностных окладов — это форма регламентирования окладов служащих в зависимости от величины некоторых показателей деятельности предприятия и его размера. Она была присуща административно-плановой экономике, когда размеры окладов руководителей, специалистов и других служащих устанавливались централизованно. В настоящее время схемы должностных окладов используются для государственных и муниципальных предприятий. На предприятиях частного сектора экономики должностные оклады служащих устанавливают на основе штатных расписаний.

Штатное расписание — это разрабатываемые предприятиями и организациями таблицы, в которых отражается наименование должностей служащих, численность и структура управленческого персонала (персонала служащих), фиксированные должностные оклады служащих или «вилка» окладов (минимальный и максимальный месячный оклад по каждой должности).

Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций, финансируемых из федерального бюджета (бюджета субъекта Российской Федерации, местного бюджета), производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством РФ (органом государственной власти субъекта Российской Федерации, органом местного самоуправления). Для иных организаций труд их руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров оплачивается в размере по соглашению сторон трудового договора.

С целью компенсации роста стоимости средств существования в районах с неблагоприятными географо-климатическими условиями государством устанавливаются *районные коэффициенты*, на которые увеличивают расчетную величину тарифной части заработной платы. Районные коэффициенты дифференцируют для разных регионов (районов) страны в интервале от 1,1 до 2,0. Чем неблагоприятнее географо-климатические условия, тем выше районный коэффициент.

Помимо единых тарифных условий на предприятиях разрабатываются *заводские тарифные системы*. В основу их построения может быть принята единая тарифная сетка (ЕТС) для оплаты труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация оплаты по сложности труда в заводских системах осуществляется с помощью коэффициентов. Могут определяться крайние различия в оплате труда (руководитель предприятия — рабочий 1-го разряда). Между крайними разрядами устанавливаются

промежуточные разряды, которые охватывают работников всех должностей. На практике количество разрядов, используемых в заводских тарифных системах, различается от 6 до 26. В каждом из разрядов иногда устанавливают «вилку» окладов — минимальную и максимальную величину в пределах каждого разряда, что по оценке специалистов представляется предпочтительным.

16.3. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Формы и системы оплаты труда определяют особенности использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников в зависимости от разных производственно-экономических факторов.

В зависимости от того, какой главный критерий берется за основу расчета заработной платы — объем выполненной работы в физических единицах или количество отработанного времени, — на предприятиях и в организациях используют две формы оплаты труда: сдельную (от объема сделанного) и повременную (от величины отработанного времени). Каждая из них имеет, во-первых, некоторые предпосылки для своего построения, во-вторых, свои достоинства и недостатки.

Заметим, что в отличие от общепринятого понимания форм оплаты труда как их разновидностей в зависимости от критерия для расчета заработной платы (сдельная, повременная) в ТК РФ под формой оплаты труда понимают ее натуральный вид (денежный, неденежный) (ст. 131).

Сдельная форма оплаты труда в качестве предпосылок ее преимущественного использования имеет: возможность точного количественного измерения результатов труда работника; необходимость поощрения работника на увеличение объема выпускаемой продукции или объема выполняемых работ, оказываемых услуг.

В свою очередь эта форма оплаты труда выдвигает требования к производству (к организации). Эти требования заключаются:

- в необходимости точного учета объема выполненных работ;
- технической и организационной обоснованности применяемых норм затрат труда;
- высокой организации труда и производства, исключающей потери рабочего времени по причинам, не зависящим от работника (перебои в подаче сырья, материалов, полуфабрикатов, энергии; задержка с выдачей производственных заданий и т.п.);
- строгом контроле качества сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих изделий, готовой продукции;

■ создании условий для увеличения объема выпуска продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг.

Преимущества сдельной формы оплаты труда состоят в поощрении роста объемов производства. Недостатки этой формы оплаты труда заключаются в том, что, поощряя рабочего выпускать больше продукции, можно при этом снизить качество работы, т.е. погоня за количеством (для достижения большего заработка) не способствует достижению высокого качества изделий (работы). Может возрасти количество скрытого брака, который зачастую может проявиться после реализации изделия (тот, кто покупал в советское время дефицитные товары, выпущенные в конце месяца, квартала, зачастую сталкивались с фактом быстрого выхода их из строя из-за спешки и требования «план любой ценой»: сдельщина прямо вела к потере качества продукции).

Сдельная форма оплаты имеет несколько разновидностей — систем оплаты труда: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную, аккордную. Сдельная форма оплаты может быть также индивидуальной и коллективной.

Исходная сдельная система — *прямая сдельная оплата труда*. В этом случае заработок (руб.) рассчитывают по формуле

$$З_{пр.сл} = \sum_{j=1}^n p_j Q_j,$$

где p_j — расценка за единицу j -го изделия (j -й работы), руб.;
 Q_j — объем изготовленных j -х изделий (выполненной j -й работы), ед. (шт., кг, м³ и т.п.);
 n — количество наименований изделий (работ).

В свою очередь расценку (руб./ед.) находят по формуле

$$p_j = \frac{T_{час i}}{H_{выр. час i}} = T_{час i} \times H_{пр i},$$

где $H_{выр. час i}$ — часовая норма выработки рабочего i -го разряда, ед./ч;
 $H_{пр i}$ — норма времени на единицу работы i -го разряда, ч/ед.

Это достаточно простая система сдельной оплаты, легко доступная для понимания, легко просчитываемая каждым рабочим, но пораженная указанным ранее недостатком. Для снижения негативного влияния погони за выработкой в ущерб качеству работы прямая сдельная оплата труда дополняется премированием, образуя сдельно-премиальную систему оплаты.

Сдельно-премиальная система оплаты труда предусматривает расчет заработка (руб.) по формуле

$$Z_{\text{сд.прем}} = Z_{\text{пр.сд}} + П,$$

где $П$ — премия за достигнутые результаты труда, руб.

Премии прибавляются к прямому сдельному заработку при достижении рабочим некоторых показателей, отраженных в положении о премировании. Как правило, рабочие поощряются за количественные и качественные показатели, проявленные в работе.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда представляет собой разновидность сдельной оплаты, которая направлена на особую стимуляцию количественных показателей за счет меняющейся расценки. В пределах планового выполнения норм труда действует одна расценка, а при перевыполнении норм труда расценка повышается один (одноступенчатое повышение), а иногда и два раза (двухступенчатое повышение), с тем, чтобы побудить рабочих к увеличению выпуска продукции или объема работ. Такая система оплаты труда не имеет широкого распространения и используется на «узких» участках производства, которые в силу разных причин тормозят выпуск конечной продукции предприятия. Премии в этой системе также используются.

Формула расчета заработка (руб.) на основе сдельно-прогрессивной системы оплаты труда при двухступенчатом повышении расценки имеет следующий вид:

$$Z_{\text{сд.прогр}} = Q_0 p_0 + \Delta Q_1 p_1 + \Delta Q_2 p_2,$$

- где Q_0 — объем выпуска однородной продукции, предусмотренный нормой труда, или объем выпуска однородной продукции с учетом среднего за прошлый период перевыполнения нормы труда — базовый объем, ед.;
 p_0 — базовая расценка на базовый объем выпуска продукции, руб./ед.;
 ΔQ_1 — прирост объема продукции сверх базового объема в пределах первой ступени повышения расценки, ед.;
 p_1 — расценка для первой ступени повышения расценки, руб./ед.;
 ΔQ_2 — прирост объема продукции сверх базового объема в пределах второй ступени повышения расценки, ед.;
 p_2 — расценка для второй ступени повышения расценки, руб./ед.

Пример 16.2. За исходную базу при введении сдельно-прогрессивной системы оплаты труда принят объем продукции в количестве 320 ед. с расценкой 25,2 руб. за единицу. Распоряжением руководителя предприятия за каждую единицу продукции, изготовленной сверх исходной базы до 10%, расценка увеличивается в 1,5 раза, а за каждую еди-

ницу продукции, изготовленной свыше 110%, – в 2 раза. Рабочий изготовил за месяц 390 ед. продукции. Заработок его составил, руб.:

$$З_{\text{сд,прот}} = 320 \times 25,2 + 32 \times 25,2 \times 1,5 + 38 \times 25,2 \times 2 = 11\,188,8.$$

К сдельно-прогрессивному заработку может также прибавляться премия за достижение указанных в премиальном положении показателей.

Косвенную сдельную систему оплаты труда используют для оплаты труда повременно оплачиваемых рабочих, которые обслуживают рабочих, оплачиваемых сдельно. Для того чтобы побудить обслуживающих рабочих своевременно и качественно обслуживать сдельно оплачиваемых рабочих, заработок первых ставят в прямую зависимость от процента выполнения плана вторыми.

Расчет косвенно-сдельной заработной платы (руб.) осуществляют по формуле

$$З_{\text{косв.сд}} = \frac{T_{\text{час}} V_{\text{ф}} N_{\text{выр}}}{100},$$

где $T_{\text{час}}$ – часовая тарифная ставка обслуживающего рабочего, руб.;

$V_{\text{ф}}$ – фактически отработанное время обслуживающим рабочим, ч;

$N_{\text{выр}}$ – средний процент выполнения норм выработки обслуживаемыми рабочими.

Косвенно-сдельная заработная плата может дополняться премиями за достижения, предусмотренные в премиальном положении.

Аккордную систему оплаты труда применяют при выполнении разовых работ, а также тогда, когда необходимо стимулировать сокращение сроков выполнения работ. При аккордной оплате труда на основе действующих расценок устанавливается общая сумма заработной платы за выполнение всего объема работ. Расчет с рабочими производится после завершения и сдачи работ заказчику. Если время выполнения работ достаточно продолжительно (месяц и более), то рабочим может быть выдан аванс, но полный расчет происходит после завершения всего объема работ. Аккордный заработок может дополняться премиями за высокое качество работ и сокращение срока их выполнения.

Повременную форму оплаты труда используют преимущественно в условиях, когда:

■ отсутствуют количественные показатели выпуска продукции или выполненного объема работ (например, в сфере управления);

■ работник не может оказать непосредственного влияния на изменение объема продукции (работ) (например, в аппаратурном производстве, на конвейерной линии);

■ качество труда предпочтительнее его количества;

■ не нужно перевыполнять плановые задания (подобные условия возникают тогда, когда имеется точное планирование выпуска всех комплектующих частей будущего изделия и недопустимы диспропорции в производстве);

■ имеется возможность устанавливать нормированные задания на каждый период отработанного времени.

Достоинство повременной формы оплаты труда заключается в отсутствии мотивов увеличения объема выпуска продукции за счет ухудшения ее качества. Недостаток этой формы оплаты труда состоит в том, что она не стимулирует наращивание объемов производства.

Повременная форма оплаты труда имеет две системы: прямую повременную и повременно-премиальную, которая в свою очередь имеет разновидность — повременно-премиальную оплату на основе нормированных заданий.

Прямая повременная система оплаты труда основана на оплате отработанного времени по часовым, дневным тарифным ставкам или месячным окладам. Рассчитать прямую повременную заработную плату (руб.) позволяют следующие формулы:

$$З_{пр.повр} = T_{часi} B_{часi}$$

$$З_{пр.повр} = T_{днi} B_{днi}$$

$$З_{пр.повр} = \frac{T_m}{B_{пл}} B_{ф},$$

где $T_{часi}$, $T_{днi}$ — часовая и дневная тарифные ставки работника i -й должности соответственно, руб./ч, руб./дн.;

$B_{часi}$, $B_{днi}$ — отработанное количество часов, дней в расчетном периоде соответственно;

T_m — месячный должностной оклад, руб.;

$B_{пл}$ — плановое число рабочих дней в месяце, в течение которого работал работник;

$B_{ф}$ — фактическое число отработанных в месяце дней.

В чистом виде указанная система используется не так часто. Наибольшее распространение в рамках повременной формы оплаты труда получила *повременно-премиальная система оплаты труда*. В этом случае заработок (руб.) рассчитывают по формуле

$$З_{повр.прем} = З_{пр.повр} + П,$$

где $П$ — премия за достижение определенных показателей, руб.

Повременно-премиальная система с использованием нормированных заданий позволяет преодолеть недостатки повременно-премиальной системы, не стимулирующей увеличение объемов производства.

Нормированное задание — это расчетная величина объема работ, который должен выполнить повременно оплачиваемый рабочий в течение планового периода рабочего времени (смену, месяц).

Такое задание может быть индивидуальным (устанавливается отдельному работнику) и коллективным (устанавливается бригаде рабочих или иному подразделению). Заработная плата при этом складывается из следующих частей: повременной части, исчисляемой по тарифу пропорционально отработанному времени и включающей в себя также доплаты и надбавки; дополнительной части оплаты за выполнение нормированного задания; премии за достижение установленных определенных показателей работы.

16.4. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ К ТАРИФНОЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Общий размер получаемой работниками заработной платы, как правило, не ограничивается только заработком по тарифу. В зависимости от разнообразных условий труда на предприятиях используют разнообразные доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы. Они преследуют цель более полной оценки особенностей труда, его интенсивности, тяжести, опасности, важности, срочности и других условий.

Доплаты и надбавки являются разновидностями добавок к тарифной величине заработка, каждая из которых имеет свои принципиальные отличия.

Доплаты — это добавки (прибавки) к тарифу, имеющие преимущественно компенсационный характер. «Преимущественно» потому, что доплаты не только компенсируют дополнительные затраты труда работника, но и в какой-то мере стимулируют его. Прежде всего они компенсируют ту часть работы, которая не нашла отражения в тарифе. Например, доплата за неблагоприятные условия труда компенсирует повышенные затраты энергии работника на преодоление негативных условий внешней производственной среды. Выполнение одной и той же работы в нормальных и неблагоприятных условиях труда потребует от работника разных трудозатрат. Повышенные затраты труда при неблагоприятных внешних санитарно-гигиенических условиях труда (повышенная или пониженная по сравнению с нормальной температура воздуха, повышенные

шум, вибрация, запыленность и т.п.) компенсируются доплатами к тарифу.

Надбавки — это добавки (прибавки) к тарифу, имеющие преимущественно стимулирующий характер. Они направлены на поощрение работника за определенные заслуги. Слово «преимущественно» показывает, что надбавки в какой-то мере выполняют и компенсирующую роль.

Доплаты и надбавки могут быть универсальными (обязательными), т.е. действующими во всех случаях, когда возникают условия для их применения, предусмотренные и регламентируемые трудовым законодательством, и инициативными, когда вопрос об их применении зависит от решения администрации предприятия.

Распространенные виды доплат:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (оплата не менее чем в двойном размере);

- сверхурочную работу (первые 2 ч работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, последующие часы — не менее чем в двойном размере);

- работу в ночное время (повышенная оплата устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором);

- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

- интенсивность труда при работе на конвейерных линиях;

- увеличение зон обслуживания;

- бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы;

- за выполнение работ различной квалификации (труд оплачивается по работе более высокой квалификации);

- выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- совмещение профессий (доплата производится в соответствии с коллективным или трудовым договором) и др.

Распространенные виды надбавок:

- за высокое профессиональное мастерство;

- высокие достижения в труде;

- выполнение особо важных или особо срочных работ;

- классность и др.

Доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы персонала устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором и трудовым договором.

16.5. ПРЕМИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Премии — это поощрительные выплаты за достижение определенных показателей в труде. Они могут быть частью некоторых систем заработной платы, таких как повременно-премиальная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная.

Все вопросы, связанные с премированием, должны быть отражены в *премиальных положениях*, которые разрабатываются для предприятий и отдельных его подразделений и утверждаются руководителем предприятия, а для подразделения — его руководителем.

В премиальном положении должен быть дан ответ на следующий минимум вопросов:

- за что производится премирование;
- кто подлежит премированию;
- в каком размере начисляются премии;
- как часто производится премирование;
- из каких источников осуществляется премирование?

Исходя из этого в премиальном положении должны быть выделены *разделы*: показатели и условия премирования; перечень работников, подлежащих премированию; размеры премий; периодичность премирования и сроки выплаты премий; источники финансирования премирования.

Выделяют следующие *виды премирования*: регулярное (ежемесячное, ежеквартальное, полугодовое, по итогам работы за год) за достижение и превышение установленных результатов производственной деятельности; единовременное (разовое); специальное.

Регулярное премирование за достижение и превышение установленных результатов производственной деятельности может быть индивидуальным и коллективным. При *индивидуальном премировании* выделяются лучшие работники за высокое достижение индивидуальных результатов работы. *Коллективное премирование* направлено на стимулирование персонала к достижению общего высокого результата деятельности. Коллективная премия начисляется бригаде или подразделению работников, а затем распределяется между ними с учетом индивидуального вклада каждого в общие результаты труда подразделения.

Система показателей премирования должна быть прежде всего ориентирована на достижение стратегических целей и задач предприятия. Важнейшими показателями, за которые устанавливаются премии, могут быть: рост производительности труда, сокращение затрат труда, рациональное использование рабочего времени; повы-

шение качества продукции, работ, услуг; снижение издержек производства, экономия сырья, материалов, энергии; перевыполнение (если это необходимо и поощряется) производственных заданий; работа без брака и рекламаций, гарантированное качество обслуживания; рациональное использование техники и др.

Единовременные (разовые) премии могут дополнять регулярные премии или быть единственными. Такое поощрение может быть за выполнение особо важных и (или) особо срочных работ, по итогам смотров, конкурсов, выставок и т.п., к праздничным датам, юбилеям предприятия или отдельных работников.

Специальные премии устанавливаются за какие-либо рекордные достижения, новаторство, создание новой техники и технологии, за проявленное мужество при ликвидации аварии, спасение жизни человека, предотвращение какой-либо угрозы и т.п.

Меры материального поощрения могут иметь вид ценных подарков, туристических путевок, путевок в дома отдыха и т.п.

Основными источниками премирования на предприятии могут быть: часть фонда заработной платы, предусмотренная для премирования и включаемая в себестоимость продукции, работ, услуг; часть прибыли предприятия, предназначенная для премирования.

Положения о премировании включаются в коллективный договор.

16.6. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ БРИГАДАХ

Возможности бригадной формы организации и оплаты труда. Групповые (коллективные) формы организации труда создают возможности достижения высокой эффективности производства, снижения его издержек, увеличения прибыли, роста конкурентоспособности предприятий. Однако все эти возможности могут быть реализованы только в случае соблюдения ряда принципов при образовании и функционировании бригад.

В бригаде заработок каждого ее члена должен ставиться в непосредственную зависимость от количества и качества продукции, произведенной всей бригадой. Следовательно, основной принцип бригадной оплаты труда — обеспечение личной заинтересованности рабочих в достижении бригадой более высоких результатов общего труда.

Бригадная форма организации труда предполагает принципиальные особенности организации оплаты труда. Суть их заключается в том, что сначала по результатам работы бригаде начисляют

групповой (коллективный) заработок, который затем распределяют между рабочими в зависимости от их индивидуального трудового вклада. В этих условиях персонал бригады заинтересован наиболее полно и всесторонне оценить результаты труда каждого члена, так как результаты работы бригады, а следовательно, и бригадный заработок зависят от работы всех.

К общим для всех видов бригад принципам, влияющим на эффективность бригадной оплаты труда, относятся:

- определение оптимальной численности и профессионально-квалификационного состава бригады;

- выбор наиболее простых и эффективных показателей оценки труда каждого;

- правильный расчет внутрибригадных норм выработки и сдельных расценок;

- правильное распределение бригадного заработка среди членов бригады.

Выделяют повременную и сдельную бригадные формы оплаты труда.

Повременную бригадную оплату труда применяют при обслуживании специализированными или комплексными бригадами конвейерных и поточных линий, когда выпуск продукции регламентируется движением конвейера, а важная задача каждого рабочего — своевременное и качественное выполнение порученной операции.

При повременной оплате труда бригаде могут устанавливать нормированные задания с премированием за качественное и своевременное их выполнение. Материальную заинтересованность каждого члена бригады в общих результатах ее работы обеспечивают путем установления показателей премирования за результаты работы бригады в целом.

В состав бригадного заработка при повременной оплате труда включают:

- повременную оплату по тарифным ставкам (окладам) с учетом отработанного времени;

- экономию фонда заработной платы труда при работе за отсутствующего рабочего;

- премии из фонда оплаты труда за основные результаты производственной деятельности;

- премии и вознаграждения целевого назначения из прибыли, направляемой на эти цели в том случае, если участниками работ являются все члены бригады.

Бригадную сдельную систему оплаты труда применяют в основном в сочетании с премированием за выполнение и перевыпол-

нение установленных бригаде количественных и качественных показателей работы. В этом случае большое значение приобретает правильный выбор показателя оплаты труда исходя из конкретных условий производства, характера трудового задания бригаде, степени законченности выпускаемой продукции.

Показатель оплаты должен отвечать следующим требованиям:

а) отражать результат производственной деятельности бригады и тем самым обеспечивать материальную заинтересованность всех рабочих бригады в его улучшении;

б) наиболее полно учитывать результаты работы бригады за определенное время (смену, месяц);

в) правильно отражать затраты труда рабочих, материальных и энергетических ресурсов на производство единицы продукции.

В зависимости от типа производства, характера выпускаемой продукции и результата производственной деятельности бригады показателями объема производства, за которые производится оплата труда, могут быть детали, узлы, машино- и бригадокомплекты, нормо-часы и др.

Необходимо также установить временные показатели (смены, сутки, недели, месяцы), в пределах которых наиболее целесообразно оценивать работу бригады. В сменных бригадах производственная деятельность оценивается по сменным и месячным показателям, в сквозных бригадах — по суточным и месячным.

Формирование бригадного заработка. Средства на оплату труда в бригадах с повременной оплатой образует сумма заработков по тарифным ставкам и отработанному времени каждым членом бригады плюс премия по результатам работы всей бригады.

При бригадной сдельной оплате труда, как правило, заработную плату начисляют бригаде в целом в зависимости от установленной сдельной расценки труда и фактической выработки продукции бригадой. Общий заработок бригады (руб.) при этом будет равен произведению сдельной расценки для бригады на производство единицы продукции, руб., и фактического количества произведенной бригадой продукции (ед.):

$$З_{\text{клб}} = p_6 Q_6.$$

Если в качестве нормы труда выступает норма времени, то сдельную расценку для бригады определяют исходя из норм времени и тарифных ставок, соответствующих разрядам работ, входящих в производственное задание. При этом используют комплексные и индивидуальные сдельные расценки.

Комплексные сдельные расценки определяют несколькими способами. Бригадная расценка в одном случае равна сумме расценок, установленных на выполнение работ, имеющих различные тарифные разряды. Ее можно рассчитать по формуле

$$p_6 = \sum_{i=1}^n T_i H_{\tau i},$$

где T_i — часовые тарифные ставки рабочих i -го разряда, выполняющих соответствующие этим разрядам работы, руб.;

$H_{\tau i}$ — нормированные трудоемкости объема работ i -х разрядов, нормо-ч;

n — число разных разрядов работ.

При этом сдельная расценка не зависит от численного и квалификационного состава рабочих бригады.

Бригадную сдельную расценку при обслуживании сложных агрегатов определяют путем деления суммы тарифных ставок всех участников бригады на установленную бригадную норму выработки. Расчет ведут по формуле

$$p_6 = \frac{\sum_{i=1}^n T_i}{H_{\text{выр}}},$$

где T_i — часовая тарифная ставка i -го члена бригады;

$H_{\text{выр}}$ — бригадная норма выработки.

Индивидуальные сдельные расценки применяют при оплате труда рабочих специализированных бригад, например в заготовительных цехах, обслуживавших литейное, кузнечное и прессовое оборудование.

Индивидуальную сдельную расценку определяют по следующей формуле:

$$p_{\text{инд}i} = \frac{T_i}{H_{\text{выр}}},$$

где T_i — тарифная ставка i -го рабочего.

Если в состав бригады входят рабочие-сдельщики, рабочие-повременщики и специалисты, то фонд оплаты труда такой бригады формируют из фонда оплаты труда сдельщиков по сдельным расценкам (индивидуальные или комплексные), повременщиков (сумма тарифных заработков), специалистов (сумма должностных окладов) и бригадных премий, начисленных по действующим положениям о премировании.

Не включают в общий заработок бригады персональные доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, работу в праздничные дни, руководство бригадой, надбавки за профессиональное мастерство, совмещение профессий, работу с личным клеймом, оплату за время выполнения государственных и общественных обязанностей и др. В общий заработок бригады не включают также премии разового характера отдельным рабочим по итогам смотров и конкурсов индивидуального мастерства, за выполнение особо важных заданий, рационализацию и изобретательство и другие поощрительные выплаты, устанавливаемые отдельным рабочим.

Распределение бригадного заработка. Точное распределение бригадного заработка между членами бригады — наиболее принципиальный вопрос в организации оплаты труда бригад. Наиболее целесообразным можно считать подход, когда метод распределения заработка выбирает сама бригада. Распределение заработка зависит от типа бригады (специализированная или комплексная), способа разделения труда в бригаде (бригада с полным разделением труда, с частичной или полной взаимозаменяемостью), организационно-технических условий работы бригады и др.

Наиболее распространены следующие методы распределения заработка: в соответствии с тарифными разрядами и отработанным временем; с учетом КТУ; поровну с учетом отработанного времени.

При распределении общего сдельного заработка бригады ($Z_{сд.б}$) по тарифным разрядам и отработанному времени заработную плату каждого рабочего определяют по следующему алгоритму:

1) устанавливают тарифный заработок каждого рабочего (руб.), для чего часовую тарифную ставку рабочего ($T_{часi}$) умножают на количество отработанного этим рабочим времени (B_i);

2) определяют сдельный заработок бригады (руб.) как сумму тарифных заработков всех членов бригады:

$$Z_{сд.б} = \sum T_{часi} B_i;$$

3) рассчитывают размер сдельного заработка бригады, приходящийся на 1 руб. тарифного заработка бригады, так называемый коэффициент приработка;

4) вычисляют сдельный заработок каждого члена бригады ($Z_{индi}$, руб.) путем умножения его тарифного заработка на величину сдельного заработка, приходящегося на 1 руб. тарифного заработка бригады.

Этот расчет может быть выражен формулой

$$З_{\text{инд}} = \frac{З_{\text{сл.б}}}{\sum_{i=1}^n T_i B_i} T_i B_i,$$

где n — число рабочих в бригаде.

Коэффициент трудового участия — дополнительный критерий, позволяющий полнее учесть индивидуальные заслуги каждого рабочего в коллективных результатах труда бригады. Если исключить случаи формального подхода к определению заработка с использованием КТУ, то этот метод позволяет мобилизовать работников на высокопроизводительный и высококачественный труд.

Для использования КТУ в бригаде необходимо решить три задачи:

1) выяснить, на какую часть заработка будет распространяться КТУ (только на премию, на премию и приработок или на весь заработок);

2) определить базовую величину и диапазон КТУ, т.е. его минимальное и максимальное значение;

3) установить повышающие и понижающие КТУ факторы и их вес, т.е. степень влияния на размер КТУ.

Факторами, повышающими КТУ, являются:

■ превышение средней производительности труда в бригаде при хорошем качестве работы;

■ рост профессионального мастерства, применение полученных теоретических и практических знаний для повышения эффективности работы бригады;

■ инициатива в освоении и применении прогрессивных методов труда и достижение высокого уровня выполнения производственных заданий;

■ активность, направленная на максимальное использование оборудования, внедрение новой техники и передовой технологии;

■ систематическое выполнение работ по смежным профессиям и профессиям более высокой квалификации;

■ оказание помощи молодым рабочим в освоении производственных заданий и др.

К факторам, *понижающим КТУ*, относят:

■ низкую интенсивность, выражающуюся в отставании от общего темпа коллективного труда;

■ недостаточное профессиональное мастерство, отрицательно влияющее на производительность и качество труда бригады;

- невыполнение конкретных производственных заданий и распоряжений звеньевое, бригадира или мастера;
- бесхозяйственное отношение к материально-энергетическим ресурсам, их перерасход;
- нарушение правил техники безопасности, промышленной санитарии, противопожарной безопасности, дисциплины труда и др.

Общая схема использования КТУ такова. По результатам работы за смену бригадир выставляет каждому члену бригады КТУ с учетом повышающих и понижающих факторов. По итогам работы за месяц каждому работнику определяют его среднемесячную величину КТУ, которую выносят на обсуждение и утверждение бригадой (советом бригады). Затем с учетом установленных КТУ рассчитывают индивидуальные заработки каждого работника.

Если по КТУ распределяется весь заработок, то индивидуальные заработки (руб.) вычисляют по формуле

$$З_{индi} = \frac{З_{сбi}}{\sum_{i=1}^n Т_i В_i КТУ_i} Т_i В_i КТУ_i,$$

где $З_{сбi}$ — сдельный заработок i -го работника бригады;
 $КТУ_i$ — индивидуальный КТУ i -му рабочему бригады.

Если по КТУ распределяется часть заработка, то формула расчета индивидуального заработка (руб.) будет иметь следующий вид:

$$З_{индi} = З_{сбi} \frac{Р_6}{\sum_{i=1}^n З_{сбi} КТУ_i} З_{сбi} КТУ_i,$$

где $Р_6$ — величина распределяемой по КТУ части заработка бригады.

Наибольшее распространение получило распределение по КТУ бригадной премии.

Пример 16.3. Бригадный сдельный заработок за месяц составил 15 096 руб. По результатам работы бригаде начислена премия в размере 5680 руб.

Распределить премию в соответствии с КТУ каждого рабочего по данным, представленным в таблице, и определить общий заработок каждого члена бригады.

Расчет заработной платы в бригаде

Фамилия	Сдельная заработная плата, руб.	КТУ	Расчетная величина для распреде- ления премии, руб.	Сумма премии, руб.	Общая заработная плата, руб.
1	2	3	4 (2 × 3)	5 (4 × K _p)	6 (2 + 5)
Петров	6 404	1,1	7 044,4	2 641,93	9 045,93
Володин	4 122	1,3	5 358,6	2 009,68	6 131,68
Гришин	4 570	0,6	2 742,0	1 028,39	5 598,39
Итого	15 096	—	15 145	5 680	20 776

Решение. Расчетный коэффициент (K_p) вычислим путем деления суммы бригадной премии на сумму условных расчетных величин (с учетом КТУ):

$$K_p = 0,37504 (5680 : 15\,145).$$

Для определения суммы премии каждого члена бригады необходимо условную расчетную величину заработка данного рабочего умножить на расчетный коэффициент распределения премии.

Размер общей заработной платы каждого работника получим путем суммирования величины сдельной заработной платы (гр. 2) с величиной премии (гр. 5). В этом случае заработок, например Петрова, составит 9045,93 руб. Тарифный заработок Володина был меньше тарифного заработка Гришина на 448 руб., но при распределении премии с учетом КТУ суммарная заработная плата Володина превысила заработную плату Гришина на 533,29 руб. Таким образом, было учтено отношение к труду у названных рабочих.

16.7. БЕСТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

На предприятиях негосударственного и немунципального секторов экономики наряду с применением тарифной системы оплаты труда возникло много других способов оплаты на бестарифной основе (см. параграф 16.1).

Первоначально слово «бестарифная» появилось у того способа оплаты труда, в котором вместо тарифа стали рассчитывать так называемый *квалификационный уровень работников*. При этом название «бестарифная» было весьма условным, так как в основу расчета показателя квалификационного уровня каждого работника брали отношение его средней заработной платы за прошлый период (квартал, полугодие или год) к средней заработной плате работника на

этом же предприятии с самым низким уровнем оплаты за тот же период. В прошлом же периоде ставки заработной платы могли устанавливаться на основе тарифной системы, правда, с учетом доплат, надбавок и премий. Так что в «бестарифной» системе фиксировались тарифные условия прошлого периода. Формула расчета коэффициента квалификационного уровня i -го работника ($ККУ_i$) имеет следующий вид:

$$ККУ_i = \frac{\bar{З}_i}{\bar{З}_{\min}},$$

где $\bar{З}_i$ — средняя заработная плата i -го работника за предшествующий введению бестарифной системы оплаты труда период (3, 6, 12 месяцев), руб.;

$\bar{З}_{\min}$ — средняя заработная плата работника с минимальной (самой низкой) оплатой труда за этот же период, руб.

Помимо $ККУ$ каждому работнику устанавливали коэффициент трудового участия ($КТУ_i$) за тот период работы, который подлежал оплате (за прошедший месяц). Также подсчитывалось фактическое отработанное время за расчетный период ($ОВ_i$).

Итак, каждый работник в расчетном периоде имел свои индивидуальные $ККТ$, $КТУ$ и $ОВ$. Эти значения перемножались, образуя некоторую индивидуальную величину (балл). Затем баллы всех сотрудников суммировались и на полученную сумму делили сумму заработной платы, подлежащей распределению между сотрудниками. Получался коэффициент распределения заработной платы ($К_p$). Индивидуальный заработок каждого работника определялся путем умножения его индивидуального балла на коэффициент распределения заработной платы. Расчет заработной платы работников при бестарифной системе оплаты труда ($З_i$, руб.) проводили по следующим формулам:

$$К_p = \frac{\text{ФОТ}}{\sum_{i=1}^n ККТ_i \times КТУ_i \times ОВ_i}, \quad (16.7)$$

где ФОТ — фонд оплаты труда, подлежащий распределению между работниками, руб.;

n — число работников, которым начисляется заработная плата, человек;

$$З_i = К_p \times ККТ_i \times КТУ_i \times ОВ_i. \quad (16.8)$$

На базе этого метода возникли иные, отличающиеся от названного лишь способом оценки квалификационного уровня и степени трудового участия работника в конечном результате труда

персонала подразделения или предприятия. Алгоритм же расчета в них определяется формулами (16.7), (16.8).

Далее появились методы, в которых вместо двух оценочных коэффициентов ККТ и КТУ устанавливался один обобщающий коэффициент оплаты труда, назовем его условно — обобщающий балл (ОБ_г). Среди них *метод расчета сводного коэффициента оплаты труда, метод экспертной оценки результатов труда, метод расчета коэффициентов цены труда* и др. Алгоритм расчета заработной платы (руб.) в них похож на рассмотренный выше:

$$З_i = \frac{\text{ФОТ}}{\sum_{i=1}^n \text{ОБ}_i \times \text{ОВ}_i} \times \text{ОБ}_i \times \text{ОВ}_i.$$

Описанные способы распределения заработной платы на бес­тарифной основе представляются *разновидностями повременной формы оплаты труда*. В самом деле в них вместо тарифа, характеризующего квалификацию и сложность труда, используются некоторые коэффициенты, оценивающие сложность труда, его качество, которые затем умножаются на количество отработанного времени. Чем больше отработано времени, тем при прочих равных условиях выше оплата труда.

Другой ряд бестарифных методов основан на установлении зависимости размера оплаты труда от обобщающих количественных показателей деятельности либо работника, либо подразделения, либо предприятия. К ним относятся *комиссионная оплата труда, оплата по трудовым ставкам, трудодням, оплата труда в процентах от прибыли предприятия*. Их суть состоит в том, что размер оплаты труда устанавливается в одних случаях пропорционально объемам выпуска или продаж продукции, в других — в виде доли от размера фактически полученной прибыли.

Эти способы бестарифной оплаты труда близки по содержанию к сдельной форме оплаты труда. При их использовании применяются также доплаты, надбавки и премии.

Во всех способах оплаты труда ее размер будет зависеть от двух факторов:

1) исходной величины заработной платы — расценки за единицу выполненной работы при сдельных разновидностях оплаты труда, часовой (дневной, месячной) ставки оплаты труда работника низшей квалификации при повременных разновидностях оплаты. Поэтому проблема уровня заработной платы определяется прежде всего решениями по ее исходной величине;

2) обоснованной дифференциации оплаты труда между работниками низшей и высшей квалификации. Здесь на первый план выступает принцип социальной справедливости.

Эти два условия должны лежать в основе проводимой на предприятии политики заработной платы.

Никаких ограничений для творческого поиска способов оплаты труда на бестарифной основе нет. Поэтому в этой области появилось большое количество способов, которые иногда отличаются уникальностью. Более того, можно на одном предприятии встретить в разных подразделениях разные способы оплаты труда.

Главное в решении вопроса о принятии того или иного способа оплаты труда на предприятии (в подразделении) состоит в том, чтобы: во-первых, строить систему оплаты труда в строгом соответствии с действующим законодательством; во-вторых, максимально учитывать особенности организации труда и производства, особенности производимой продукции, работ, оказываемых услуг, особенности состава и структуры персонала; в-третьих, вводить систему оплаты труда только на основе разработанного проекта организации оплаты труда, в котором после проектной проработки всех вопросов организации оплаты труда предусмотреть, если в этом возникнет необходимость, ее опытную проверку с последующей корректировкой; в-четвертых, привлекать к этой работе персонал путем широкого обсуждения предложенных проектов и поощрения работников предприятия за активное участие в разработке и введении новых способов оплаты труда.

16.8. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ОСНОВЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Существенным элементом организации заработной платы на предприятиях является законодательно установленная процедура согласования интересов между работодателем и наемными работниками в виде коллективных переговоров и заключения коллективного договора, в котором преимущественное место занимают вопросы оплаты и материального стимулирования труда.

Правовые нормы заключения коллективных договоров на предприятиях и в организациях установлены Законом о коллективных договорах и соглашениях, а также ТК РФ, в котором вся часть вторая посвящена вопросам социального партнерства в сфере труда.

В коллективных договорах, заключаемых на предприятиях работниками и работодателем в лице их представителей, устанавли-

ваются (рис. 16.2): формы, системы и размер оплаты труда; пособия и компенсации; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; другие обязательства.



Рис. 16.2. Содержание коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить

его действие на срок не более трех лет. Изменения и дополнения коллективного договора до истечения согласованного срока его действия могут производиться только по взаимному согласию сторон.

Основными принципами регулирования социально-трудовых отношений в системе социального партнерства являются:

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- равноправие сторон;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- обязательность выполнения коллективных договоров;

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров и др.

Наиболее уязвимый вопрос законодательного регулирования социального партнерства — *обязательность заключения* коллективного договора. Такого пункта в перечне принципов социального партнерства нет. В силу указанных причин система социального партнерства с началом ее введения в 1992 г. осуществлялась с большим трудом из-за слабой защищенности наемных работников от возможного произвола предпринимателей-работодателей. Так, по данным бывшего Минтруда России, через 10 лет после вступления Закона о коллективных договорах и соглашениях в силу, т.е. в 2001 г., на предприятиях и в организациях всех форм собственности было заключено и пролонгировано 178,4 тыс. коллективных договоров, что на 10% больше, чем в 2000 г., но что тем не менее составило лишь 5% общего количества зарегистрированных организаций в России. У 95% зарегистрированных, преимущественно малых организаций, коллективные договоры отсутствовали. Из числа крупных и средних предприятий коллективные договоры имели 64%. Если же посмотреть на масштаб охвата коллективными договорами среднесписочной численности работников, то всего охват составил 57%, среди которых 69% персонала крупных и средних предприятий.

Положение стало несколько меняться в лучшую сторону после вступления в силу с февраля 2002 г. ТК РФ, в котором появились нормы, повышающие ответственность работодателя за уклонение от заключения коллективного договора. Так, согласно ст. 36 ТК РФ, представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления. В соответствии со ст. 54 ТК РФ представители сторон, уклоняющихся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или

неправомерно отказавшихся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Размеры штрафов регламентируются Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ). В статье 5.28 КоАП РФ указывается, что уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда.

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.30 КоАП РФ).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда — влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутому административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 КоАП РФ).

Вроде бы санкции серьезные, но энтузиазма по поводу заключения коллективных договоров на всех предприятиях не наблюдается.

Введение санкций в виде штрафов способно оказать влияние на увеличение доли предприятий, которые заключают коллективные договоры, но для подавляющего числа малых предприятий такая мера недостаточна. Она не в силах побудить малых предпринимателей отказаться от игнорирования социального партнерства, а следовательно, для значительной части работающего населения защита их прав на достойную заработную плату будет ущемляться. Дело в том, что малочисленный и недостаточно сплоченный персонал в отсутствие профсоюзной организации, как правило, не рискует выступать с инициативой по поводу заключения коллективного договора, боясь быть уволенным. Сам же предприниматель такой инициативы не проявляет.

Представляется, что для социальной защиты трудящихся норма заключения коллективного договора должна быть обязательной.

Только так можно преодолеть одно из грубых нарушений прав человека на достойную оплату его труда.

Вопросы оплаты труда относятся к числу наиболее экономически и социально значимых, оказывающих влияние на каждого работающего человека и членов его семьи. Как было показано в предыдущих главах, в этой области имеется немало проблем, главная из которых заключается в низкой величине оплаты труда подавляющего большинства населения страны. Существенным недостатком системы оплаты труда представляется также чрезмерная дифференциация величины оплаты между крайними (10- и 20%-ными) группами населения по величине среднедушевых доходов и малая дифференциация размеров оплаты внутри групп населения, занимающих срединное положение по величине среднедушевых доходов. Решение этих проблем относится прежде всего к компетенции законодательных и исполнительных органов власти. Не последнюю роль в регулировании величины оплаты труда должны играть профессиональные союзы, представители широкой общественности.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Какие существуют распространенные способы оплаты труда?
2. Что понимают под организацией оплаты труда на микроуровне (на уровне предприятий и учреждений) и каковы ее элементы?
3. Что такое тарифное нормирование заработной платы?
4. Каковы назначение и разновидности тарифно-квалификационных справочников?
5. Что такое тарифные ставки работников низшего квалификационного разряда и каковы их разновидности?
6. Как рассчитывают минимальную тарифную ставку на предприятии?
7. Что такое тарифные сетки, каково их назначение и виды?
8. Как определяют средние тарифные коэффициенты рабочих и работ?
9. Как рассчитывают средние тарифные разряды рабочих и работ?
10. Как вычисляют среднечасовые тарифные ставки оплаты рабочих и работ?
11. Каким образом осуществляется тарифное нормирование заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих?

12. Что понимают под доплатами и надбавками к тарифным ставкам и окладам и каковы их разновидности?
13. Какие используют системы сдельной формы оплаты труда и каковы условия целесообразности их применения?
14. Какие используют системы повременной формы оплаты труда и каковы условия целесообразности их применения?
15. Каково назначение сдельной расценки и как она определяется?
16. Что понимают под нормированным заданием и каково его назначение?
17. Каково содержание положений о премировании?
18. В чем состоят особенности организации оплаты труда в производственных бригадах?
19. Какими способами рассчитывают бригадную сдельную расценку?
20. Какие существуют методы распределения коллективного заработка?
21. Каково назначение КТУ и какие предъявляются требования к его разработке?
22. В чем заключается сущность бестарифной системы оплаты труда?
23. Какова роль коэффициента квалификационного уровня в бестарифной системе оплаты труда?
24. В чем состоит роль КТУ в бестарифной системе оплаты труда?
25. Как осуществляют расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда?
26. Каков алгоритм расчета заработной платы на основе одного обобщающего коэффициента оплаты труда (используемого при расчетах сводных коэффициентов оплаты труда, коэффициентов цены труда, экспертной оценки результатов труда и др.)?
27. В чем заключаются особенности комиссионной оплаты труда, оплаты по трудовым ставкам, по трудовым дням, оплаты труда в процентах от прибыли предприятия? Каков при этом алгоритм расчетов?
28. Какие главные требования необходимо соблюсти при решении вопроса о принятии того или иного способа оплаты труда на предприятии?
29. В чем состоят задачи и каково содержание коллективных договоров в части регулирования вопросов оплаты труда?

17.1. ЗАДАЧИ И ФОРМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ТРУДА

Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятиях предполагает планирование трудовых показателей на основе научно обоснованных методов расчета численности персонала, производительности труда, размеров оплаты и материального стимулирования работников предприятия.

Планирование труда в рыночных условиях существенно отличается от этого процесса, который существовал в советский период. Для предприятий частного сектора экономики государство перестало планировать производство, в том числе и труд. Разработка методов планирования труда, их совершенствование в настоящее время представляют задачу самого предприятия. Рыночная экономика формирует конкурентную среду, обязывающую предприятия заботиться о снижении издержек производства. Получив самостоятельность и оказавшись в условиях конкуренции, предприятия должны быть заинтересованы в снижении затрат труда на единицу продукции, услуг. Рыночные отношения не только не отрицают необходимость планирования производства внутри предприятий, но и повышают его значение.

Если целью деятельности любой коммерческой организации является извлечение прибыли, то целью внутрипроизводственного планирования будет обеспечение получения этой организацией *наибольшей* в данных конкретных условиях прибыли. Эту же цель преследует и планирование трудовых показателей.

Основными задачами внутрипроизводственного планирования труда на предприятиях являются:

- установление трудоемкости производственной программы по выпуску продукции (оказанию услуг, выполнению работ);
- определение необходимой численности персонала предприятия, в том числе рабочих, специалистов, руководителей и прочих служащих по специальностям, профессиям и уровню квалификации;
- установление заданий для проведения набора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;

■ расчет суммы средств на оплату труда персонала в целом по предприятию и подразделениям;

■ установление заданий по повышению эффективности труда, росту его производительности, снижению трудоемкости продукции (работ), экономии рабочего времени, повышению уровня организации труда и др.

Традиционный для государственных предприятий советского периода техпромфинплан сохранил лишь некоторое внешнее сходство для современных государственных и муниципальных унитарных предприятий, которые работают на основе государственных заказов. Однако все больший удельный вес в их продукции занимает выпуск изделий, определяемых самим предприятием на основе изучения потребностей рынка.

Частные и смешанные предприятия формируют планы своей производственной деятельности на основе прямых договоров с предприятиями-поставщиками и предприятиями-потребителями или с оптовыми торговыми фирмами. Часть продукции может выпускаться без наличия договоров на свой риск на основе маркетинговых исследований.

Одной из форм планирования стала разработка *бизнес-планов*, которые, как правило, предшествуют началу предпринимательской деятельности. Они являются технико-экономической проработкой целесообразности ведения какого-либо дела.

В бизнес-планах трудовые показатели отражаются в следующих разделах: основные показатели, ресурсы для реализации сделки, организационная структура предприятия, программа действий, расчеты экономической эффективности. В них целесообразно указывать, какого профиля, уровня образования, квалификации и опыта работы нужны рабочие и специалисты для успешного выполнения производственного задания, какая заработная плата может быть им предложена, какова возможность привлечения работников на постоянную работу или по совместительству.

Если бизнес-план составляется на действующем предприятии, то в нем выявляется возможность использования наличного персонала и определяется потребность в привлечении дополнительных работников.

В бизнес-плане решаются вопросы о найме и размерах оплаты труда руководителей разного ранга.

В организационной структуре предприятия отражаются состав и взаимоподчиненность должностных лиц и подразделений, указываются их функции и система взаимодействия. Планирование труда

опирается на систему трудовых показателей, состав которых определяется предприятиями самостоятельно.

В бизнес-планах, а также при текущем планировании труда на предприятиях используют следующие трудовые показатели:

- трудоемкость производственной программы;
- годовой фонд рабочего времени одного работника;
- средняя продолжительность рабочего дня;
- численность персонала, в том числе по категориям работников: рабочих, служащих и др.;
- производительность труда (выработка);
- фонд оплаты труда по всем категориям персонала;
- удельный вес заработной платы в издержках производства;
- средняя заработная плата по всем категориям работников и структурным подразделениям предприятия.

Внутрипроизводственное планирование труда направлено на обеспечение наилучшего использования персонала. Планирование труда помимо экономического имеет социальный аспект, заключающийся в обеспечении роста доходов персонала, повышении уровня его квалификации и удовлетворенности трудом.

Выделяют три формы планирования труда: 1) оперативное — когда при необходимости предприятия планируют показатели труда по декадам и на сутки; 2) текущее — установление показателей на год, с разбивкой по кварталам и месяцам; 3) перспективное — планирование численности персонала, производительности труда и средней заработной платы на два-три года и большее количество лет вперед.

17.2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОЕМКОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ

Трудоемкость производства задает величину таких показателей, как численность персонала и производительность труда, поэтому расчет трудовых показателей необходимо начинать с обоснования плановой **трудоемкости производственной программы**. Численность персонала и его состав будут определять фонд оплаты труда.

Трудоемкость производственной программы рассчитывают как сумму трудоемкости каждого изделия (работы), умноженной на планируемый объем его выпуска (производства работ).

Трудоемкость производства включает в себя частичные трудоемкости:

а) технологическую (T_T) — складывается из затрат труда основных рабочих; ее рассчитывают по производственным операциям, деталям, узлам и готовым изделиям;

б) обслуживания (T_o) — отражает затраты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием производства; ее расчет производят по каждой операции, изделию либо пропорционально технологической трудоемкости изделий;

в) производственную ($T_{пр}$) — суммы трудоемкости технологической и обслуживания на выполнение каждой единицы работы и всей их суммы;

г) управления (T_y) — отражает затраты труда руководителей, специалистов и прочих служащих; часть таких затрат, которые непосредственно связаны с изготовлением изделий, прямо относят на эти изделия, другую часть, которая непосредственно не связана с изготовлением изделий, относят к ним пропорционально производственной трудоемкости.

Полная трудоемкость производственной программы ($T_{п}$) включает в себя все затраты труда на изготовление каждого изделия и всей их суммы. Ее определяют по формуле

$$T_{п} = T_{т} + T_o + T_y = T_{пр} + T_y.$$

Различают трудоемкость нормативную, плановую и фактическую.

Нормативную трудоемкость определяют на основе действующих трудовых нормативов и норм труда. Ее используют для установления общей величины трудовых затрат, необходимых для изготовления отдельных изделий и выполнения всей производственной программы. Нормативную трудоемкость *годовой производственной программы* рассчитывают по формуле

$$T_{п.л.л}^{год} = \sum_{i=1}^n T_{пi} B_i^{год},$$

где $T_{пi}$ — полная трудоемкость производства единицы i -го изделия (i -й работы, i -й услуги);

$B_i^{год}$ — планируемое количество выпуска i -х изделий (работ, услуг) в натуральных единицах в течение года (если расчет ведется для другого календарного периода, например квартала или месяца, то соответственно рассчитывается трудоемкость производственной программы на квартал или месяц);

n — количество наименований изделий (работ, услуг).

Плановая трудоемкость вновь осваиваемой продукции должна соответствовать ее нормативной величине. Для уже выпускаемой в прошлом периоде продукции она отличается на величину снижения трудовых затрат, планируемых за счет реализации технических и ор-

ганизационных мероприятий. Расчет снижения трудоемкости такой производственной программы с учетом сроков реализации оргтех-мероприятий осуществляют по формуле

$$\Delta T^{\text{год}} = \sum_{i=1}^m (T_{\text{нi1}} - T_{\text{нi2}}) \times B_{i2} \times \frac{C_{\text{нi}}}{K_{\text{н}}},$$

где $T_{\text{нi1}}$, $T_{\text{нi2}}$ — полная трудоемкость i -го изделия (работы, услуги) до и после реализации организационно-технических мероприятий по ее снижению соответственно;

B_{i2} — планируемый объем выпуска i -го изделия (работы, услуги) в натуральных единицах в расчете на весь плановый период;

$C_{\text{нi}}$ — срок действия мероприятий по снижению трудоемкости i -го изделия (работы, услуги), мес. в году;

$K_{\text{н}}$ — календарный период (12 мес.).

Фактическая трудоемкость отражает сумму трудозатрат на выпущенный объем продукции (выполненный объем работ, услуг). Ее рассчитывают для анализа производства, выявления резервов снижения трудозатрат.

От расчетов трудоемкости зависит обоснованность расчетов всех других трудовых производственных показателей, поэтому расчеты требуют высокой квалификации разработчиков.

17.3. ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Для планирования численности персонала необходимы расчеты: баланса рабочего времени одного среднесписочного работника, численности работников по категориям — руководителей, специалистов, других служащих, рабочих; среднесписочной численности промышленно-производственного персонала по категориям персонала. Затем устанавливают бюджет рабочего времени по предприятию на плановый период. Бюджет времени должен соответствовать трудоемкости производственной программы.

Баланс рабочего времени (плановый и фактический) — это полезный (явочный) фонд рабочего времени одного работника в целом по предприятию и по его подразделениям.

Расчет планового баланса рабочего времени включает в себя пять шагов.

Шаг 1. Расчет календарного фонда рабочего времени — годового, квартального или месячного, который определяется числом дней в году, квартале, месяце.

Шаг 2. Расчет номинального фонда рабочего времени за соответствующий период путем вычета из календарного фонда выход-

ных и праздничных дней (для прерывных производств) или дней невыхода на работу в соответствии с графиками сменности (для непрерывных производств).

Шаг 3. Расчет полезного (явочного) фонда рабочего времени в днях путем вычета из номинального фонда всех законодательно установленных плановых целодневных неявок на работу, как-то: очередных и дополнительных отпусков; отпусков по беременности и родам; отпусков по учебе; неявок по болезни; прочих неявок, разрешенных законами.

Не планируются неявки на работу с разрешения администрации, прогулы и целодневные простои.

Шаг 4. Расчет средней продолжительности рабочего дня. Для этого из установленной продолжительности рабочего дня вычитают средние величины сокращений рабочего дня: из-за сокращения продолжительности смены в ночное время, перерывов в работе кормящим матерям, сокращения продолжительности смены при работе в тяжелых, вредных, напряженных, особо тяжелых, особо вредных и особо напряженных условиях труда, сокращенного рабочего дня у работников до 18 лет.

Время внутрисменных простоев и время сверхурочной работы не планируется.

Шаг 5. Расчет эффективного фонда рабочего времени на календарный период в часах. Для этого среднюю продолжительность рабочего дня в часах умножают на полезный фонд рабочего времени в днях.

Для анализа степени фактического использования рабочего времени в прошедшем периоде рассчитывают фактические балансы рабочего времени (см. форму 17.1).

Списочная численность персонала определяется числом работников, принятых на постоянную или временную работу сроком от одного дня и более по каждому календарному дню.

Среднесписочную численность персонала за месяц, квартал, год (человек) рассчитывают как среднеарифметическую величину списочной численности за каждый календарный день принятого для расчета периода по формуле

$$\text{Ч}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Ч}_c}{n},$$

где Ч_c — списочная численность персонала на каждый день календарного периода, человек;

n — количество дней календарного периода.

Показатель	План	Факт
1. Календарный фонд рабочего времени, дн.		
2. Праздничные и выходные дни		
3. Номинальный (табельный) фонд, дн. (п. 1 – п. 2)		
4. Невыходы на работу – всего, дн.		
В том числе:		
очередные и дополнительные отпуска		
отпуска по учебе		
невыходы по болезни		
отпуска по беременности и родам		
неявки, разрешенные законом		
неявки с разрешения администрации	—	
прогулы	—	
5. Целодневные простои, дн.	—	
6. Полезный (явочный) фонд рабочего времени, дн. (п. 3 – п. 4 – п. 5)		
7. Установленная продолжительность рабочего дня, ч		
8. Сокращение рабочего дня – всего, ч		
В том числе:		
внутридневные простои	—	
сокращение рабочего дня за работу в ночное время		
сокращение рабочего дня подросткам		
9. Сверхурочные часы, ч	—	
10. Реальная продолжительность рабочего дня, ч (п. 7 – п. 8 + п. 9)		
11. Реальный (эффективный) фонд рабочего времени одного работника, ч (п. 6 × п. 10)		

Форма 17.1. Состав планового и фактического балансов рабочего времени одного среднесписочного работника и порядок их расчетов

Плановую численность рабочих-сдельщиков вычисляют по формуле

$$Ч_{р-сд}^{пл} = \frac{T^{пл}}{\Phi^{пл} K_{н}^{пл}},$$

где $T^{пл}$ — плановая трудоемкость производственной программы, нормо-ч;
 $\Phi^{пл}$ — плановый эффективный фонд рабочего времени одного рабочего, ч;
 $K_{н}^{пл}$ — плановый коэффициент выполнения норм.

Когда объем продукции установлен в натуральных показателях, а нормируемые затраты труда — в нормах выработки, рас-

чет численности рабочих-сдельщиков (человек) проводят по формуле

$$\mathcal{C}_{p-сд}^{пл} = \frac{O^{пл}}{H_{выр}^{пл} \Phi^{пл} K_{п}^{пл}},$$

где $O^{пл}$ — плановый объем производства в натуральном выражении, ед.;

$H_{выр}^{пл}$ — плановая норма выработки в единицу времени, ед.

Для каждого рабочего места расчет *численности рабочих-повременщиков*, обслуживающих различное оборудование, осуществляют по формуле

$$\mathcal{C}_{p-повр}^{пл} = \frac{A \times C}{H_{обс}^{пл}} \times K_{яв},$$

где A — число аппаратов, машин, ед.;

C — число смен;

$K_{яв}$ — отношение номинального фонда рабочего времени к явочному;

$H_{обс}^{пл}$ — норма обслуживания по плану (количество единиц оборудования, которое подлежит обслуживанию одним рабочим), ед.

Если рабочим не может быть установлен объем работ или нормы обслуживания, их численность рассчитывают по числу рабочих мест. При этом составляют перечень рабочих мест, определяют потребность рабочих для каждого из них и умножают ее на число рабочих мест.

Для средних и крупных предприятий плановую *численность служащих* находят по каждой их функциональной группе на основе нормативов численности служащих. После расчета численности служащих составляют штатное расписание.

При планировании численности служащих используются централизованно разработанные нормативы по разным функциям управления. Среди них:

- общее (линейное) руководство основным производством ($H_{л}$);

- разработка и совершенствование конструкции изделий или состава продукта ($H_{к}$);

- технологическая подготовка производства ($H_{т}$);

- обеспечение производства инструментом и оснасткой ($H_{и}$);

- стандартизация и нормализация продукции, технологических процессов и других элементов производства ($H_{ст}$);

- оперативное управление основным производством ($H_{о}$);

- ремонтное и энергетическое обслуживание ($H_{p.o}$);
- совершенствование организации производства и управления ($H_{п.у}$);
- контроль качества продукции ($H_{к.к}$);
- технико-экономическое планирование (H_3);
- материально-техническое снабжение, кооперирование и сбыт продукции (H_c);
- оперативное управление основным производством ($H_{п}$);
- организация труда и заработной платы ($H_{п.т}$);
- бухгалтерский учет и финансовая деятельность (H_6);
- комплектование и подготовка кадров ($H_{п.к}$);
- охрана труда и техника безопасности ($H_{т.б}$);
- хозяйственное обслуживание (H_x);
- общее делопроизводство (H_d).

Нормативы численности устанавливаются на основе учета факторов, которые влияют на объемы работ, выполняемых служащими. Число факторов, как правило, сводится к 1–3. Например, по функции «Организация труда и заработной платы» учитывается один фактор — численность промышленно-производственного персонала; по функции «Технико-экономическое планирование» — два: количество рабочих мест в основном производстве и цена основных производственных фондов; по функции «Материально-техническое снабжение, кооперирование и сбыт продукции» — три: численность рабочих; количество наименований типоразмеров основных и вспомогательных материалов, полуфабрикатов, покупных изделий и выпускаемой продукции; количество поставщиков и потребителей.

С помощью методов математической статистики по каждой функции управления устанавливается зависимость вида

$$H_q = KX^aY^b\dots P^f,$$

- где H_q — норматив численности по данной функции управления;
 K — коэффициент, учитывающий уровень организации и механизации управленческого труда и т.п.;
 $X, Y, \dots, P$ — величины факторов;
 a, b, f — показатели степени.

Расчеты производятся по каждой группе специалистов: технологов, механиков, энергетиков, экономистов, бухгалтеров, менеджеров различной специализации и т.д. Рассчитанная на основе нормативов численность служащих может быть скорректирована в зависимости от особенностей предприятия.

17.4. МЕТОДЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Показатель производительности труда отражает степень эффективности производства. Если руководители предприятия заинтересованы в обеспечении его конкурентоспособности, то не следует пренебрегать измерением производительности труда, а затем и планированием повышения производительности труда. В основе методов планирования производительности труда на предприятии лежит учет факторов роста эффективности труда и выявление резервов ее роста.

Детально факторы роста производительности труда и резервы ее роста рассмотрены в параграфе 4.3.

Планируются следующие показатели производительности труда: рост выработки (часовой, сменной, дневной, месячной, годовой) как отношение плановой выработки к базисной (фактической), выраженное в процентах; снижение трудоемкости производственной программы (трудоемкости изделия, работы, услуги) как отношение базисной (фактической) трудоемкости к плановой, выраженное в процентах.

Возможное сокращение трудоемкости производственной программы рассчитывают по каждому пункту плана организационно-технических мероприятий совершенствования производства. На основе подсчитанной суммы снижения трудоемкости по всем позициям вычисляют рост часовой выработки. Он определяется отношением трудоемкости планового объема работ, рассчитанной по фактическим затратам труда, к трудоемкости с учетом ее снижения в результате осуществления мероприятий по повышению эффективности. Расчет осуществляют по формуле

$$П_{\text{час}} = \frac{T_0}{T_1} \times 100 - 100,$$

где $П_{\text{час}}$ — процент роста часовой выработки;

T_0 — трудоемкость планового объема работ, рассчитанная по фактическим затратам труда, человеко-ч/руб.;

T_1 — трудоемкость производства с учетом запланированного снижения затрат труда, человеко-ч/руб.

Если рассчитывается полная трудоемкость, то общий рост выработки определяется умножением индексов ее роста в результате снижения трудоемкости и улучшения использования рабочего времени. Если же на предприятии учитывается только технологическая или производственная трудоемкость, то общий рост выра-

ботки рассчитывается с учетом изменения удельного веса основных рабочих (для второго случая — всех рабочих) в общей численности работников в плановом периоде по сравнению с отчетным путем умножения индексов. Расчет проводят по формуле

$$\Pi = I_1 - I_2 \frac{C}{C_0} \times 100 - 100,$$

- где Π — процент роста выработки на одного работающего;
 I_1 — индекс роста часовой выработки в результате снижения трудоемкости;
 I_2 — индекс роста выработки в результате улучшения использования рабочего времени;
 C — удельный вес основных рабочих (или всех рабочих) в общей численности работников в плановом периоде;
 C_0 — удельный вес основных рабочих (или всех рабочих) в общей численности работников в отчетном периоде.

Результат снижения полной трудоемкости учитывается при расчете плановой численности персонала предприятия.

Возможен укрупненный метод планирования производительности труда по отдельным направлениям технического прогресса. Он основан на расчетах зависимости роста производительности труда от размера и направления инвестиций в производство, а также соотношений между динамикой показателя производительности труда и динамикой электро-, энерго- и фондовооруженности труда. Этот метод используется для ориентировочного прогнозирования темпов роста производительности труда на длительную перспективу.

Сущность метода планирования производительности труда по факторам заключается в выявлении их влияния на рост производительности труда на основе определения условной численности высвобождаемых работников, которая определяется путем деления фактического объема продукции на плановую выработку. Высвобождение условной численности работающих представляет собой разницу между условной и фактической численностью персонала. Вначале устанавливается численность работающих исходя из планового объема производства и выработки, достигнутой в отчетном периоде. Затем определяется экономия в персонале в плановом периоде. Подсчитав экономию персонала, рассчитывают плановую численность работающих и плановый рост производительности труда по следующей формуле

$$\Pi = \frac{a100}{A_0 - a},$$

- где Π — плановый рост производительности труда;

a — относительная экономия численности работающих (промышленно-производственного персонала);

A_0 — расчетная численность работающих, определяемая исходя из планового объема производства и выработки базисного периода.

Изменение численности работников в результате *повышения технического уровня производства* вычисляют по формуле

$$\Xi_i = \frac{(t_n - t_0) V_n}{B_0 K_0} \times 100,$$

где t_0, t_n — затраты труда на единицу продукции в натуральном или стоимостном выражении до и после усовершенствования (базисные и планируемые), нормо-ч или человеко-ч;

V_n — объем продукции в стоимостном выражении, планируемый к выпуску после усовершенствования, руб.;

B_0 — годовой фонд рабочего времени одного рабочего в базисном году, ч;

K_0 — базисный коэффициент выполнения норм выработки.

Снижение трудоемкости достигается путем сокращения трудозатрат в результате улучшения использования рабочего времени и, как следствие, экономии численности работников. Изменение трудоемкости продукции происходит также под влиянием изменения норм. Экономии численности рабочих-повременщиков в результате повышения норм обслуживания с учетом срока ввода новых норм определяют по формуле

$$\Xi_n = \frac{O_n}{H_{об.б.}} - \frac{O_n}{H_{об.факт}},$$

где O_n — плановое количество оборудования, шт.;

$H_{об.б.}, H_{об.факт}$ — норма обслуживания соответственно до (базовая) и после (фактическая) внедрения новых норм.

Значительный резерв роста производительности труда заключается в сокращении потерь рабочего времени, около $2/3$ которых составляют внутрисменные простои, из них около 70% приходится на плохую организацию и обслуживание рабочих мест.

Помимо внутрисменных потерь рабочего времени не менее важно сокращать целодневные потери. К ним относятся невыходы на работу в связи с болезнью, неявки с разрешения администрации, прогулы и целодневные потери.

Высвобождение численности работников в результате сокращения невыходов на работу рассчитывают по изменению полезного фонда рабочего времени в плановом периоде по сравнению с базисным:

$$\Xi_n = \frac{(D_0 - D_n) V_p}{D_n} (C_n - \sum \Xi_n),$$

где D_6 — число дней, отработанных в среднем одним рабочим в базисном периоде;
 D_n — число дней, намеченных к отработке одним среднесписочным рабочим в плановом периоде;
 B_p — удельный вес рабочих в исходной численности промышленно-производственного персонала, %;
 $Ч_n$ — исходная численность персонала, человек;
 $\Sigma \mathcal{E}_\kappa$ — планируемая экономия численности, рассчитанная по всем группам факторов, человек.

Экономии численности работников в связи с ростом объема производства определяют по формуле

$$\mathcal{E}_\kappa = Ч_6 (\Delta Ч - I) : 100,$$

где $Ч_6$ — численность ППП без основных производственных рабочих в базисном году, человек;
 I — планируемый рост объема производства, %;
 $\Delta Ч$ — необходимое увеличение численности ППП (без основных рабочих), принятое для расчета в связи с ростом объема производства.

На изменение численности рабочих и трудоемкости продукции влияет увеличение или снижение доли покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий (P_n) в общем объеме выпуска продукции. Изменение численности рабочих за счет данного фактора определяют по формуле

$$\mathcal{E}_\kappa = \frac{K_6 - K_n}{100 - K_6} P_n,$$

где K_6 , K_n — доля кооперированных поставок в объеме продукции базисного и планового периодов соответственно, %.

При расчете объем кооперированных поставок, исчисленный в текущих ценах, нужно пересчитать в неизменные цены по принятым для этого переводным коэффициентам или непосредственно по ценникам.

На основе изменения численности работников по всем факторам определяется изменение производительности труда.

17.5. ПЛАНИРОВАНИЕ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

Планирование средств на оплату труда предполагает определение необходимого фонда заработной платы (ФЗП) и средней величины заработной платы для различных категорий работающих.

Фонд заработной платы на определенный период представляет собой сумму средств, необходимых для оплаты труда всех работников предприятия в течение этого периода. Рассчитывают ФЗП на основе производственной программы предприятия, плановой численности работников по профессиям и уровню квалификации,

установленных расценок на сдельные работы, планового бюджета рабочего времени одного работника, действующих тарифных ставок и тарифных сеток, применяемых форм и систем оплаты труда, действующих доплат и надбавок, премиальных положений.

Часовой ФЗП состоит из оплаты труда рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам, рабочих-повременщиков по тарифным ставкам, а также доплат за работу в ночное время, неосвобожденным бригадирам за руководство бригадой и др.

Дневной ФЗП включает в себя фонд часовой заработной платы, доплаты подросткам за сокращенный рабочий день и матерям за перерывы на кормление ребенка. Оплата простоев, оплата брака не по вине работника, доплата за отклонение от нормальных условий работы в плановый фонд не включаются, а отражаются в отчетном фонде дневной заработной платы.

Месячный ФЗП состоит из фонда дневной заработной платы, оплаты за время очередных и дополнительных отпусков, компенсации за неиспользованный отпуск, доплат за выслугу лет, выполнение государственных обязанностей, оплату выходных пособий при увольнении, заработной платы работников, командированных на другие предприятия или учебу, и др. Оплата целодневных простоев не планируется, но учитывается и включается в отчетный фонд месячной заработной платы.

Годовой ФЗП определяется как сумма месячных ФЗП. Он составляет весь фонд заработной платы предприятия.

Предприятиям следует контролировать соотношение между ростом производительности труда и ростом средней заработной платы. Первая, как правило, должна расти более быстрыми темпами, чем средняя заработная плата.

От этого соотношения зависит величина заработной платы на единицу продукции и ее себестоимость. Величину роста производительности труда при планируемых темпе роста заработной платы, ее удельного веса в себестоимости продукции и уровне снижения себестоимости можно определить с помощью следующей формулы:

$$\Pi = \frac{C(100 + ЗП)}{У_{зп}} + ЗП,$$

где Π — плановый рост производительности труда, %;

C — плановое снижение себестоимости, %;

$ЗП$ — плановый рост средней заработной платы, %;

$У_{зп}$ — удельный вес заработной платы в себестоимости продукции.

Плановый ФЗП необходимо увеличивать на величину ожидаемого роста инфляции в соответствии с принятым на предприятии порядком индексации заработной платы в связи с ростом розничных цен на товары и услуги.

На малых предприятиях и некоторой части средних предприятий плановый ФЗП можно определять методом прямого счета. Первоначально рассчитывают индивидуальный ФЗП по каждому рабочему месту с учетом обязательств работодателя перед работником согласно заключенному с ним трудовому договору. Сумма ФЗП по рабочим местам образует плановый фонд заработной платы предприятия.

На предприятиях используется и укрупненный метод планирования ФЗП, при котором плановую численность работников умножают на плановую среднюю заработную плату по предприятию. Величина средней заработной платы зависит от политики работодателя в области оплаты труда.

В фонд заработной платы включаются начисленные суммы оплаты труда как в денежной, так и в натуральной (когда часть заработной платы выдается в виде продукции, выпускаемой предприятием) форме, доплаты и надбавки, премии, другие систематические выплаты (оплата питания, жилья, топлива и др.), если они предусмотрены на предприятии.

При методе укрупненного планирования фонда заработной платы расчет его величины (руб.) осуществляют по формуле

$$\text{ФЗП}_n = \text{ФЗП}_б I_{ч.п} I_{ср.зп},$$

где ФЗП_n — плановый фонд заработной платы персонала предприятия, руб.;

$\text{ФЗП}_б$ — базовый фонд заработной платы персонала предприятия, руб.;

$I_{ч.п}$ — индекс численности работающих на предприятии;

$I_{ср.зп}$ — индекс средней заработной платы в планируемом периоде.

Расчеты по указанной формуле следует проводить для каждой функциональной группы персонала: служащих (руководителей, специалистов и прочих служащих), рабочих (основных и вспомогательных) и др.

Применяется также укрупненное планирование ФЗП на основе тарифа и приработка к нему. Для этого определяют:

- средние тарифные ставки рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков;

- средний месячный оклад служащих;

- приработок (в основном это размер заработной платы сверх тарифной ее части за счет перевыполнения норм труда) к тарифу или окладу;

- экономию ФЗП в результате оплаты по больничным листам и декретных отпусков из фонда социального страхования;
- номинальный фонд рабочего времени.

Средние часовые тарифные ставки рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков определяют по подразделениям путем суммирования тарифных ставок по группам рабочих и деления этой суммы на численность рабочих в каждой группе.

Среднюю часовую тарифную ставку оплаты труда рабочих в целом по предприятию (руб.) вычисляют как средневзвешенную (на число рабочих) величину от средней тарифных ставок в отдельных подразделениях предприятия:

$$T_{\text{ср}} = \frac{\sum T_i \cdot \text{Ч}_i}{\sum \text{Ч}_i},$$

где $T_{\text{ср}}$ — средняя тарифная ставка по предприятию, руб.;
 Ч_i — число рабочих в подразделении;
 T_i — средняя тарифная ставка по подразделению.

Также рассчитывают и средний месячный должностной оклад.

Приработок к тарифу определяют на основе анализа отчетных данных и намечаемых улучшений в нормировании труда, сокращении и устранении выплат, вызванных браком, отклонениями от технологии и т.п.

Экономию ФЗП за время, когда оплата производится из фондов социального страхования (за время болезни и декретного отпуска), рассчитывают с помощью коэффициента, который вычисляют путем деления годового числа неявок в связи с болезнью и декретным отпуском на годовое число явок и неявок.

После расчетов коэффициентов ФЗП по каждой группе, имеющей одинаковый номинальный фонд рабочего времени, определяют по формуле

$$\text{ФЗП} = T_{\text{ср}} \times \text{ФРВ}_{\text{год.ном}} \times K_{\text{прир}} \times K_{\text{эк}} \times n,$$

где $T_{\text{ср}}$ — средняя часовая тарифная ставка по предприятию, руб.;
 $\text{ФРВ}_{\text{год.ном}}$ — годовой номинальный фонд рабочего времени, руб.;
 $K_{\text{прир}}$ — коэффициент приработка к тарифу;
 $K_{\text{эк}}$ — коэффициент, характеризующий экономию фонда заработной платы за время, когда оплата производится из фондов социального страхования;
 n — число рабочих.

При расчете коэффициента $K_{\text{прир}}$ для служащих учитывается оплата им за техническое обучение персонала и временное замещение.

На средних и крупных предприятиях применяется комбинированный метод планирования ФЗП — прямым счетом в сочетании

с нормативным методом, когда устанавливают долю средств на оплату труда в цене продукции либо в процентах, либо в абсолютном размере.

При расчете норматива по базовым исходным данным фактический расход заработной платы корректируется на плановое отношение индекса роста средней заработной платы к индексу изменения производительности труда по следующей формуле:

$$Н_{з.п} = ЗП_{\text{расх}} \times I_{\text{ср.ЗП}} : I_{\text{п.т.}}$$

где $ЗП_{\text{расх}}$ — фактический расход заработной платы, руб.;

$I_{\text{ср.ЗП}}$ — индекс роста средней заработной платы;

$I_{\text{п.т.}}$ — индекс изменения производительности труда.

Норматив заработной платы определяют путем подсчета фонда заработной платы, необходимого на выполнение производственной программы, и деления его на показатель объема производства. Нормативы заработной платы применяются не более двух-трех лет. При более длительном сроке их использования погрешность расчетов возрастает.

Планирование ФЗП рассмотренными методами имеет существенные недостатки, так как производится от достигнутого уровня. При таком планировании на предприятии не заинтересованы сокращать фонды заработной платы и добиваться их рационального расходования.

Более точен норматив прироста ФЗП на каждый процент прироста объема выпускаемой продукции. Его рассчитывают на основе фактических данных за предыдущие периоды. Рост объемов производства должен оцениваться в сопоставимых ценах, а рост ФЗП — за вычетом его прироста в связи с инфляцией. Делением прироста ФЗП за два-три года на прирост объемов производства получают норматив прироста ФЗП на 1% прироста объемов производства продукции.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Каково значение планирования труда на предприятии?
2. Какие задачи достигаются планированием труда?
3. Какие показатели по труду планируют в бизнес-планах?
4. Что понимают под трудоемкостью изделия и какова структура трудоемкости?
5. Как рассчитывают баланс рабочего времени одного среднесписочного работника (рабочего)?
6. Какими методами осуществляется расчет численности персонала предприятия?

7. Каковы сущность нормативного метода расчета численности персонала и его преимущества?
8. Как определяют плановую численность рабочих-сдельщиков?
9. Каким образом рассчитывают плановую численность рабочих с повременной оплатой труда?
10. Как вычисляют плановую численность служащих?
11. С какой целью осуществляют планирование производительности труда?
12. Каковы методы планирования повышения производительности труда?
13. Какие существуют основные методы планирования фонда заработной платы?
14. Каковы особенности укрупненного метода планирования фонда заработной платы?
15. В чем заключается сущность нормативного метода планирования заработной платы?

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 г. с изменениями от 30 декабря 2008 г. // РГ., Федеральный выпуск. 2009. 21 янв.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Новая редакция. М. : Проспект, 2007.
3. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ).
4. Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 176-ФЗ).
5. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда : учебник для вузов. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Экзамен, 2007.
6. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда : учебник для вузов / под ред. М.В. Мельник. 2-е изд., испр. и доп. М. : ИНФРА-М, 2008.
7. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов. 4-е изд., изм. и доп. М. : Норма, 2007.
8. Гриценко Н.Н., Шарков Ф.И. Основы социального государства : учебник для вузов. М. : Социальные отношения, 2004.
9. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах : учеб. пособие. М. : МИК, 2006.
10. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда : учеб. пособие для вузов. М. : МИК, 2002.
11. Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России : учеб. пособие. М. : Соцстрахование, 2004.
12. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М. : ГУ ВШЭ, 2001.
13. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда в 1957–1990 гг. Т. 3. Женева : Международное бюро труда, 1991.
14. Костин Л.А. Проблемы экономики труда: избранное : В 2 т. М. : АТиСО, 2005.
15. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда : учеб. пособие. М. : Финансы и статистика, 2001.
16. Межотраслевые требования и нормативные материалы по организации труда, которые должны учитываться при проектировании

- новых и реконструкции действующих предприятий, технологических процессов и оборудования. М. : Экономика, 1990.
17. Методика определения экономической эффективности мероприятий по НОТ. 3-е изд., доп. и перераб. М. : Экономика, 1990.
 18. Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. М. : Экономика, 1987.
 19. Нормативные материалы по нормированию труда. М. : Экономика, 1986.
 20. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К.* Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учебник. М. : Альфа-Пресс, 2007.
 21. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабинина Л.С.* Экономика труда : учебник : В 2 т. М. : Альфа-Пресс, 2007.
 22. Организация, нормирование и оплата труда : учеб. пособие / А.С. Головачев и др.; под общ. ред. А.С. Головачева. 3-е изд., испр. Минск : Новое знание, 2007.
 23. *Пашуто В.П.* Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учеб.-практич. пособие. 4-е изд., стер. М. : КНОРУС, 2008.
 24. Перечень межотраслевых норм и нормативов для нормирования труда. М. : НИИ труда, 1996.
 25. *Рофе А.И.* Организация и нормирование труда : учебник для вузов. М. : МИК, 2001.
 26. *Рофе А.И.* Рынок труда : учебник для вузов. М. : МИК, 2003.
 27. *Рофе А.И.* Труд: теория, экономика, организация : учебник для вузов. М. : МИК, 2005.
 28. Рынок труда : учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Экзамен, 2007.
 29. Социальный аудит : учеб. пособие / под ред. А.А. Шулуса, Ю.Н. Попова. М. : АТиСО, 2008.
 30. У истоков НОТ: забытые дискуссии и нереализованные идеи / сост. Э.Б. Корицкий. Л. : ЛГУ, 1990.
 31. *Шулус А.А., Смольков В.Г.* Актуальные проблемы социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2005. № 2. С. 7–13.
 32. Экономика : учебник / под ред. А.С. Булатова. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Экономистъ, 2003.
 33. Экономика и социология труда : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М. : ИНФРА-М, 2007.
 34. Экономика труда / под ред. Н.А. Горелова. 2-е изд. СПб. : Питер, 2007.
 35. Экономика труда: социально-трудовые отношения : учебник / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М. : Экзамен, 2006.
 36. Экономика труда : учебник для вузов / А.И. Рофе, Е.В. Галаева, А.С. Лавров, В.Т. Стрейко; под ред. А.И. Рофе. М. : МИК, 2007.
 37. *Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика / пер. с англ., под науч. ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина. М. : Изд-во МГУ, 1996.