



Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Самарская гуманитарная академия»

Л. С. Меламедова

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УЧЕБНИК

Самара
2008

Рецензенты:

канд. экон. наук, профессор, зав. кафедрой Финансы и кредит
Самарского института управления *С. Д. Смирнов*

канд. экон. наук, доцент, зам. директора по науке СФ НОУ
Университета Российской академии образования *Г. Т. Сабирова*

*Печатается по решению Редакционно-издательского совета
Самарской гуманитарной академии*

Меламедова, Л. С.

М 47 Экономика труда : учебник. — Самара : Самар. гуманит. акад.,
2008. — 120 с.

ISBN 978–5–98996–076–7

В учебнике, подготовленном в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования для студентов экономических специальностей, раскрываются теоретические положения экономики труда, охватывающие вопросы о труде, трудовом потенциале, рынке труда и занятости населения, производительности труда, вопросах качества и уровня жизни населения, организации труда и заработной платы, социальной политики и регулирования социально-трудовых отношений.

ББК 65.24 я73

ISBN978–5–98996–076–7

© Л. С. Меламедова, 2008
© НОУ ВПО «СаГА», 2008

ВВЕДЕНИЕ

«Экономика труда» изучает механизм действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда. Экономике труд интересуют как процесс создания стоимости. Для нее важны трудовые затраты на всех стадиях воспроизводственного цикла.

Объектом изучения дисциплины «Экономика труда» служит труд — целенаправленная деятельность людей по производству материальных и духовных благ.

Исследованием трудовой деятельности занимается и социология труда, которая дает важные материалы для экономики труда. Социологию труда интересуют трудовые взаимодействия работников и возникающие между ними трудовые отношения.

Совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе образует процессы и трудовые отношения. Трудовые отношения — важнейшая составная часть производственных отношений, которые возникают между участниками трудового процесса на основе разделения и кооперации труда для создания потребительной стоимости.

Роль экономики труда в промышленном производстве в современном мире велика. Она способствует решению таких проблем как:

- рост производительности труда;
 - производство конкурентоспособных товаров;
 - повышение материального благосостояния населения и др.
- Задачами курса «Экономика труда» являются:
- изучение сущности и механизмов социальных процессов в сфере труда;
 - взаимосвязь социальных отношений и процессов в труде с экономическими отношениями и процессами, протекающими в обществе;
 - изучение и анализ социальных факторов и резервов повышения эффективности труда;

- повышение престижа добросовестного инициативного и высокопрофессионального труда;
- изменение места и роли трудового коллектива как субъекта социальных отношений;
- повышение социальной справедливости трудовых отношений и их демократизация;
- поиск способов, позволяющих государственным органам регулировать трудовые отношения, помочь обеим сторонам трудового соглашения добиваться их целей без ущерба экономическому росту и социальной стабильности.

В процессе изучения дисциплины «Экономика труда» студенты получают целостное представление о рынке труда, занятости, безработице; производительности труда, факторах и резервах роста производительности труда, состоянии и развитии трудовых ресурсов в стране, современных тенденциях в области их эффективного использования; заработной плате и доходах населения; качестве и уровне жизни; международных стандартах регулирования социально-трудовых отношений; роли международной организации труда (МОТ).

Владение теоретическими знаниями «Экономики труда» поможет менеджерам и предпринимателям успешнее вести свои коллективы к намеченным целям.

Экономика труда базируется на экономических понятиях, таких как: тарификация работ и рабочих, тарифная система, заработанная плата, нормы времени, мотивация и другие.

Курс «Экономика труда» тесно связан с социологией труда, трудовым правом, менеджментом, психологией, социальной этикой, эргономикой, демографией и другими науками.

ГЛАВА 1. ТРУД КАК ОСНОВА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА И ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА. МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Труд — основа функционирования и развития любого человеческого общества, независимо от общественных форм, условия существования людей, вечная естественная необходимость, без которой не была бы возможна сама человеческая жизнь.

Понятие «труд» не только экономическая, но и социальная категория. Выполняя трудовые функции, люди взаимодействуют, вступая в отношения друг с другом. Содержание труда выражает распределение функций (исполнительских, регистрации и контроля, наладки и другие) на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций.

Труд — это связанные с затратами умственной, физической, нервной энергии усилия, которые люди прилагают ради удовлетворения разных своих потребностей. Как организовать такие усилия и управлять ими на это дает ответ дисциплина «Экономика труда».

Издавна у людей отмечались потребности двух типов, принципиально разные.

Одни — субъективные желания *обладать* какими-либо благами, которые данному человеку приносят ощущение комфорта или наслаждения. Удовлетворение этих потребностей — благополучие преходящее, потому что с насыщением относительно элементарных или витальных (можно сказать, биологических) нужд заявляют о себе новые, а трудовые усилия, которые требуются для их удовлетворения, люди воспринимают как навязанные или нежелательные.

Другие потребности специфичны для человека как вида. Их удовлетворение означает реализацию его способностей, его самореализацию или *«бытие в благоденствии»*. Превращение таких объективных для человека потребностей в субъективные желания личности зависит от познания им самого себя.

Желания, осознаваемые человеком, выступают как *интересы*, побуждающие его к трудовой активности с целью устранить то несоответствие между внутренними условиями существования, отражением которого в психике людей и являются их потребности. При этом конкретная направленность, форма и мера такой активности во многом зависят от того, насколько для человека забота о наличии вещей, необходимы ли они ему, чтобы выжить физически, а также от того, какая из двух основных линий поведения — «обладания» или «бытия» — превалирует в его жизни.

Наибольший вклад в разработку этой темы внес немецко-американский психолог и социолог Э. Фромм, утверждавший, что первая линия поведения выражается в стремлении человека сделать мир объектом своего владения, превратить все и всех в свое достояние сообразно формуле: «Я есть то, чем я обладаю и что я потребляю» (подчеркнем, что речь идет не об удовлетворении витальных потребностей, свойственных людям с их естественным стремлением к самосохранению). При второй линии поведения трудовая активность — продуктивное проявление всего богатства дарований, которыми — хотя и в разной степени — наделен каждый человек. При этом он счастлив, пребывая в единении со всем миром, поскольку «что отдал — то твое» (Ш. Руставели).

Предпосылками «бытия» служат независимость, свобода и критический разум. Поэтому осознание ценности соответствующей этической линии поведения коррелирует с их обретением и обнаруживается в предпочитаемой человеком форме и (или) интенсивности труда. При свободе выбора линия «быть» проявляется в самостоятельных поисках и воплощении прежде невиданного, через занятия искусством, наукой, экономическим предпринимательством как инновационным, творческим процессом и т. п. Если же человеку под давлением обстоятельств приходится выполнять работу рутинную или диктуемую извне, эта линия находит свое выражение в столь высокой интенсивности и качестве работы, которые не объяснить ни заботой о физическом выживании, ни стремлением к росту своего потребления.

Предприниматель, исповедующий принцип «бытия» — обычно личность, излучающая, по выражению Э. Фромма, рациональную власть. Для руководства персоналом своего предприятия он не нуждается ни в подавлении воли подчиненных, ни в угрозах, ни в подкупе — достаточно его компетентности, очевидной работникам.

Труд, характерный для людей, которые по возможности стремятся следовать в жизни принципу «бытия», Э. Фромм назвал «продуктивной активностью».

Активность людей, приверженных принципу «обладания», отливается в форму бизнеса, для которого самое важное — приумножение собственности и неограниченное право управления ею, ибо человек при этом идентифицирует себя со своим достоянием. Хозяйственные руководители такого склада обычно неудачливы, поскольку их представление о мире вообще и, в частности, о возможностях и рисках своей деятельности ущербно. Власть такого человека базируется не на его знаниях и умении, а на социальном статусе и его олицетворяющем титуле, обладание которым считается признаком компетентности. Поэтому такая власть нуждается в насилии и угрозе насилия над подчиненными, в подкупе некоторых из них и т. п.

Наемным работникам, ориентированным на «обладание», присуща не трудовая активность в подлинном смысле этого слова, а занятость, или «отчужденная активность», когда действия индивида либо прямо и полностью диктуются внешними силами, либо задаются внешним импульсом, запускающим внутренний механизм стремления к обладанию. Человек, не ощущая себя субъектом деятельности, отделяется от ее результата, не испытывает ни чувства гордости, ни чувства ответственности за него.

Структурными элементами всякой *мотивированной активности* являются:

- цель, преследуемая человеком;
- средства, обеспечивающие ее достижение;
- необходимые действия;
- цена этих действий (материальные и моральные издержки).

Мотивированная трудовая деятельность — это обусловленные внутренними побуждениями самостоятельные действия, позволяющие человеку достичь желанной цели. Причем, соотнося меру результатов с необходимыми издержками, можно определить выгодную интенсивность и предпочтительное качество подобных действий.

Характер мотивации изменяется в зависимости от того, какими побуждениями руководствуется человек. Многообразие их конкретных проявлений, в конечном счете, сводится к уже упомянутой фундаментальной дилемме ценностной ориентации: «иметь»

или «быть». В жизни большинства людей сегодня присутствуют обе эти установки (личности, полностью отдающиеся любимому делу без каких-то внешних побуждений, выпадают из предметной области экономики и социологии труда).

Конкретные побуждения к труду во многом определяются его общественным характером, свойствами социально-экономических отношений, в которые он «погружен», и культуры как почвы, на которой произрастают мотивы хозяйственной деятельности.

Общественный характер труда связан с историческим процессом его разделения, породившим товарное производство и его экономический обмен. Особую роль играет культура как совокупность сложных и устойчивых стереотипов поведения, посредством которых от одного поколения людей другому или от одной их общности другой передаются основные для жизни понятия и представления.

Изучение и сопоставление разных культур позволяет выделить специфику соответствующих им трудовых мотиваций. Отношение к хозяйственной деятельности тесно сопряжено, например, с религиозными верованиями большинства людей конкретной общности. Скажем, согласно православной традиции, как следует из «Поучений» Владимира Мономаха, хозяйство — одно из основных средств для совершенствования самого человека, цель которого — «строительство Царства Божия в себе и в мире». Чтобы реализоваться в этом качестве, служить выражением духовности и признаком богоугодности человека, его труд должен быть работой и на себя, и на «общество».

Исторически первоначально работа, ориентированная на «иметь», побуждалась теми благами, которые непосредственно удовлетворяли потребности ее исполнителя. Но разделение труда привело к появлению таких его результатов, которые, хотя и служат целью данной деятельности, сами по себе не способны удовлетворять потребности работающего. Эта функция стала выполняться продуктами чужого труда, получаемыми человеком в обмен на плоды его работы. *Благодаря товарно-денежным отношениям трудовая мотивация приобрела социальный характер.*

Личностно значимые результаты могут быть достигнуты, если продукт труда, а таким образом, и сам труд человека, получил признание партнеров по обменным отношениям, т. е., в конечном счете, — всего общества. Выражением этого признания служит предельная цена, по которой партнеры готовы приобрести про-

дукт или услуги данного субъекта. Всякий конкретный труд обретает двойственную направленность: «на себя» и «на других». Побуждения же к нему расщепляются на одноименные мотивы. Отсюда — нужда в каком-то внешнем по отношению к конкретным людям механизме гармонизации этих мотивов.

Такой естественный механизм — состязательность — заложен в самой человеческой природе. Применительно к разделению и оценке труда он реализуется через институт рынка труда, существующий в любой развитой экономике, — либо преимущественно гласно и легитимно, либо главным образом скрыто и противоправно. При этом конкуренция в обоих случаях страдает от ограничений, привносимых извне. Но в первом они спорадичны и сознательно изживаются, а потому дееспособность механизма конкуренции велика. Во втором же случае ограничения, порождаемые государственным монополизмом, являются систематическими и постоянными, а потому действенность такого механизма намного слабее.

Совершенствование конкуренции при прочих равных условиях *усиливает гармонизированность мотивов и действенность возможных стимулов труда.* Эффективность труда как способа удовлетворения потребностей возрастает, и простая занятость все более уступает место продуктивной активности людей.

Мотивация воздействует на результаты труда людей через их природные задатки и приобретенные навыки, образуя в сочетании с психофизиологическими свойствами его *трудовой потенциал («человеческий капитал»)*.

Мотивация может изменяться на протяжении жизни человека под влиянием воспитания, образования, окружающей культурной и производственной среды с ее традициями и требованиями к работе, и, наконец, зависимости от труда.

«Человеческий капитал» включает, во-первых, культивированные природные задатки индивида. На базе знаний и навыков, приобретенных в процессе образования, профессиональной подготовки и практического опыта, способности человека становятся условием оказания услуг, полезных другим людям. Во-вторых, сюда относятся способности человека благодаря его личностной и деловой репутации, доверительным отношениям с другими хозяйствующими субъектами привлекать к своему делу богатства иных людей, пополнять и концентрировать необходимые ресурсы. В-третьих, «человеческий капитал» индивида — это то, что позво-

ляет ему с требуемой интенсивностью и регулярностью использовать материальные и духовные факторы производства.

Определенный «человеческий капитал» принадлежит конкретному индивиду потому, что это признается иными людьми, соответственно формирующими свои ожидания и строящими свое поведение. Такой капитал никому ни уступить, ни продать нельзя, а можно лишь обменять услуги, обеспечиваемые им, на то или иное вознаграждение, размер которого зависит от соотношения спроса на подобные услуги и их предложения.

Продуктивность «человеческого капитала» влияет на спрос на услуги, предоставляемые им, а потому на размер возможных доходов на этот капитал. Сама же эта продуктивность зависит от инвестиций в формирование и развитие «человеческого капитала».

Инвестиции в человеческий капитал — это осуществляемые наемными работниками, предпринимателями или государством расходы на повышение квалификации и дееспособности работников, в конечном счете, улучшающие результативность труда. Речь идет о широком спектре затрат: на образование, здравоохранение, профессиональную ориентацию и адаптацию, организацию территориальной мобильности и т. п. Все это — текущие издержки ради многократно окупающих их в будущем выгод, как для наемного работника, так и для предпринимателя. «Человеческий капитал» специфичен. Во-первых, в отличие от «материального» он представляет собой активы неотчуждаемые (наемный работник, поступая на службу, продает работодателю услуги, обеспечиваемые «человеческим капиталом», но сам этот капитал остается его собственностью). Отсюда сложность с ориентацией, какие инвестиции в «человеческий капитал» оправданны для предпринимателя в отношении наемных работников, способных в любой момент покинуть предприятие вместе с активами, приобретенными за счет предпринимателя.

ГЛАВА 2. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА И ПОКАЗАТЕЛИ

Словом «потенциал» обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а так же возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Обобщающим показателем процесса становления и развития человека в трудовой деятельности является трудовой потенциал общества.

Термин «потенциал» был введен в оборот в начале XXI века и означает наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявивших себя возможностей или способностей — в соответствующих сферах их жизнедеятельности. Определяя данную экономическую категорию, следует иметь в виду, что потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени.

Трудовой потенциал личности формируется под воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде, творческая активность, предприимчивость и т. п.

Можно выделить следующие понятия: трудовой потенциал работника, предприятия, общества.

Трудовой потенциал работника (личности) формирует трудовые потенциалы более высоких структурных уровней (предприятия, общества и др.).

Трудовой потенциал работника включает:

- **Психофизиологический потенциал** — способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособности, выносливости, тип нервной системы и т. п.

- **Квалификационный потенциал** — объем, глубину и разновидность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности.

• **Личный потенциал** — уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм.

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласия в развитии всех трех потенциалов.

В 1990 г. в международной терминологии появилось новое определение — индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) или сокращенно — индекс человеческого развития (ИЧР).

Три ведущих показателя определяют ИЧР:

- ожидаемая продолжительность жизни;
- уровень образования;
- реальный душевой валовой продукт (ДВП).

Эти три показателя отражают три главных качества: здоровую жизнь, уровень знаний, достойный человека уровень жизни. Следует отметить, что ни один индекс не способен полностью отразить такое сложное понятие, как человеческий потенциал.

Трудовой потенциал предприятия есть предельная величина возможного участия всех работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий. Трудовой потенциал предприятия как система всегда больше суммы составляющих ее частей — индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников, т. к. объединение работников порождает эффект коллективного труда, который превосходит сумму сил работников, действующих индивидуально.

Производительная сила, возникающая благодаря деятельности различных индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива предприятия.

Структура трудового потенциала предприятия характеризуется соотношением различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных групп работников.

В трудовом потенциале предприятия можно выделить следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

Кадровая составляющая включает: квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный потенциал (познавательные способности).

Профессиональная составляющая характеризуется профессиями, которые зависят от НТП в отрасли и на предприятии.

Квалификационная структура определяется ростом знаний, умений, навыков, что отражает, прежде всего, изменения в личностной составляющей.

Организационная составляющая трудового потенциала определяет эффективность функционирования трудового коллектива как системы в целом.

Трудовой потенциал общества характеризует совокупную способность к общественно полезной деятельности трудоспособного населения разного пола и возраста (рабочего, дорабочего и после-рабочего возраста).

Специалисты в качестве основного показателя трудового потенциала предлагают использовать человеко-часы. Этот показатель обладает стабильностью и может быть использован во всех экономических расчетах и на любом уровне.

Величина совокупного потенциала фонда рабочего времени ($\Phi_{п}$) производственного коллектива есть разность между календарным фондом ($\Phi_{к}$) и суммарными резервообразующими неявками и перерывами ($\Phi_{н.п.}$), т. е. объемную величину выполнения производственного задания данным коллективом работников и определяется по формуле:

$$\Phi_{п} = \Phi_{к} - \Phi_{н.п.}, \quad (1)$$

Величина трудового потенциала общества (региона) можно выразить формулой:

$$\Phi_{п.общ.} = \sum_{i=1}^m \chi_i \cdot T_p, \quad (2)$$

где $\Phi_{п.общ.}$ — потенциальный фонд рабочего времени общества (региона);

$$\sum_{i=1}^m \chi_i — \text{численность населения по группам, способного уча-}$$

ствовать в общественном производстве ($i=1,2,\dots,m$).

M — число групп населения;

T_p — законодательно установленная величина времени работы по группам в течении календарного периода (год, квартал, месяц).

Экономическая наука исследует проблему влияния характеристик (качеств) человека на производительность труда. Набор ха-

Характеристики трудового потенциала

рактических, которые используются в литературе для определения эффективного труда, должен включать следующие аспекты:

- психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности;
- возможность нормальных социальных контактов;
- способность к генерации новых идей, образов, представлений;
- рациональность поведения;
- наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ;
- предложение на рынке труда.

Приведенным аспектам соответствуют следующие компоненты, характеризующие качество рабочей силы (трудового потенциала):

- здоровье;
- нравственность и умение работать в коллективе;
- творческий потенциал;
- активность;
- организованность и асертивность (четко и ясно видеть ситуацию, формулировать мысли);
- образование;
- профессионализм;
- ресурсы рабочего времени.

Показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населению страны в целом, что представлено в таблице 1.

На уровне предприятия качество трудового потенциала (рабочей силы) целесообразно рассматривать как качество персонала.

Качество персонала — это степень соответствия его характеристик требованиям, вытекающим из целей предприятия и условий его деятельности, а также требованиям общества к развитию человека и социальным отношениям.

Для этого необходимо сформировать эталонные требования к каждой группе сотрудников предприятия. Эти требования в общем случае формируются по рассмотренным выше компонентам трудового потенциала: здоровье, нравственность, творческие способности, активность, организованность, асертивность, образование, профессионализм.

Для каждой из этих компонент качество персонала оценивается по формуле:

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Предприятие	Общество
1	2	3	4
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней.	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты на обеспечение здоровья персонала.	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам.
Нравственность	Отношение к окружающим.	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов. Мошенничество. Воровство.	Отношение к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальная напряженность.
Творческий потенциал	Творческие способности.	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего. Предприимчивость.	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса.
Активность	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость.		
Организованность и асертивность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, обязательность, порядочность, доброжелательность.	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность. Эффективное сотрудничество.	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов.
Образование	Знания. Количество лет учебы в школе и вузе.	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала.	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в госбюджете.
Профессионализм	Умения. Уровень квалификации.	Качество продукции. Потери от брака.	Доходы от экспорта. Потери от аварий.
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течении года.	Количество сотрудников. Количество часов работы за год одного сотрудника.	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год.

$$q_i = \frac{U_{\text{факт}i}}{U_{\text{эталон}i}}, \quad (3)$$

где q_i — качество персонала данной группы по i -ой компоненты;
 $U_{\text{факт}i}$ — фактическое значение i -ой компоненты;
 $U_{\text{эталон}i}$ — эталонное значение i -ой компоненты.

Значение каждой из компонент трудового потенциала определяется характером выполняемых работ (функций) на конкретном предприятии или рабочем месте (для менеджера — образование, ассертивность, организованность и т. д.).

Показатели качества должны определяться по каждой из компонент, т. к. высокое качество одной не может компенсировать низкое качество другой.

Обобщенная характеристика качества персонала определяется по формуле:

$$q = \frac{\sum_i U_{\text{факт}} \cdot K_i}{\sum_i U_{\text{этал}} \cdot K_i}, \quad (4)$$

где q — обобщенная характеристика качества персонала;
 K_i — удельный вес (значимость) i -ой компоненты качества трудового потенциала, %.

В качестве эталонных значений компонент качества трудового потенциала можно использовать требования тарифно-квалификационных справочников (ТСК), должностных инструкций и других документов. Основное внимание в настоящее время уделяется таким показателям как здоровье, образование, профессионализм и склонность к нарушениям норм права.

На основе соотношения фактических и эталонных значений, характеризующих качество рабочей силы, могут разрабатываться мероприятия по повышению качества персонала. Реализация мероприятий требует определенных затрат на отбор, обучение, переподготовку, аттестацию, что должно вести к оптимизации системы повышения качества. Процесс оценки качества персонала является достаточно сложным и требует от экспертов высокого профессионализма, чтобы обеспечить необходимый уровень объективности и достоверности полученных значений.

Состояние и развитие общества определяется численностью и составом населения. Население характеризуется и как элемент производительных сил, и как носитель производственных отношений.

Население — это естественно-исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства жизни совокупность людей, проживающих на определенной территории (страна, город, регион и т. п.).

Структуру населения можно представить схематично:



Рис. 1. Структура населения

Экономически активное население — это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность и состав населения во всех странах определяются с помощью переписей и оперативного учета. В России последняя перепись состоялась в 2002 году.

Численность экономически активного населения представлена в таблице 2.

Данные таблицы 2 показывают, что до 2000 имело место снижение численности экономически активного населения занятого в экономике. В настоящее время идет постоянный рост численности работающих и, соответственно, снижается доля безработных. Средний возраст безработных 34,1 года, наибольший удельный вес (33,8%) приходится на безработных имеющих среднее (полное) общее образование, данных на ноябрь 2006 года.

Трудовые ресурсы — это трудоспособная часть населения. Которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и оказывать услуги. Трудовые ресурсы состоят из двух частей: активная (функционирующая) и пассивная (потенциальная).

Таблица 2

Численность экономически активного населения¹

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Экономически активное население всего	75060	70740	72332	71411	72421	72835	72909	73811	74187
в том числе занятые экономике	71171	64055	65273	65124	66266	67152	67134	68603	69189
безработные	3889	6684	7059	6288	6155	5683	5775	5208	4999
Мужчины	39197	37338	37499	36905	36997	37206	37079	37511	37643
в том числе занятые экономике	37161	33726	33754	33527	33709	34199	34177	34710	35012
безработные	2036	3613	3745	3378	3288	3007	2902	2801	2631
Женщины	35863	33401	34833	34506	35423	35629	35831	36300	36544
в том числе занятые экономике	34010	30330	31519	31596	32557	32953	32958	33893	34176
безработные	1853	3072	3314	2910	2866	2676	2873	2407	2368
В процентах к итогу									
Экономически активное население всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе занятые экономике	94,8	90,5	90,2	91,2	91,5	92,2	92,1	92,9	93,3
безработные	5,2	9,5	9,8	8,8	8,5	7,8	7,9	7,1	6,7
Мужчины	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе занятые экономике	94,8	90,3	89,8	90,8	91,1	91,9	92,2	92,5	93
безработные	5,2	9,7	10,2	9,2	8,9	8,1	7,8	7,5	7
Женщины	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе занятые экономике	94,8	90,8	90,5	91,5	91,9	92,5	92	93,4	93,5
безработные	5,2	9,2	9,5	8,5	8,1	7,5	8	6,6	6,5

Структура трудовых ресурсов многогранна. Она включает различные компоненты, характеризующие те или иные стороны трудовых ресурсов. Рассмотрим её составляющие:

- пол;
- возраст;
- образование;
- национальность и язык;
- общественные группы;
- религия;
- место жительства;

¹ Россия в цифрах, 2007. По материалам выборочных исследований населения по проблемам занятости: 1992. 1995 г. — на конец октября; 2000-2006 г. — на конец ноября. Включая данные по Чеченской Республике.

- занятость по сферам;
- профессия.

Величина трудовых ресурсов зависит от официально установленных возрастных границ — верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста. Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством. В России трудоспособным возрастом считается: у мужчин 16-59 лет (включительно), у женщин 16-54 года (включительно). Границы трудоспособного возраста в разных странах неодинаковы: нижняя граница 14-15, 18 лет; верхняя граница во многих странах составляет 65 лет для всех или 65 лет для мужчин и 60-62 года для женщин.

В России законодательная власть неоднократно рассматривала вопрос о необходимости увеличения возрастного порога: для мужчин с 60 до 65 лет, для женщин с 55 до 60 лет. Но низкая продолжительность жизни, высокая смертность в трудоспособном возрасте вынуждают государство откладывать решение этого вопроса до более благополучного времени.

На величину трудовых ресурсов оказывают влияние демографический, образовательный и профессионально-квалификационный аспекты. Демографические характеристики трудоспособного населения (половозрастной структуры, здоровья, уровня занятости) и показатели демографического развития (динамики рождаемости и смертности населения) влияют на величину совокупного национального дохода. Управление демографическими процессами является объективно необходимым и возможным. Демографическая политика как часть общей социально-экономической политики страны должна быть направлена на достижение в долгосрочной перспективе воспроизводства населения с учетом региональных особенностей развития. Основными направлениями в демографической политике являются: стимулирование рождаемости, упрочение семьи, снижение заболеваемости и смертности.

Важнейшим фактором, определяющим здоровье нации, является социальный. Здесь выделяют бедность, голод, неверие в будущее, недоступность качественной медицинской помощи и лекарств. Улучшить здоровье нации призван национальный проект «Здоровье», который изменил подходы в государственной политике и совершенствует систему здравоохранения.

Образовательный аспект трудовых ресурсов характеризуется уровнем образования и профессиональным мастерством. Подготов-

ка рабочей силы должна быть направлена на некоторое опережение ец развития по сравнению с имеющимся в данный момент техническим уровнем производства.

Профессионально-квалификационная структура работников предприятия представляет их первичную кооперацию по профессиям и квалификациям, в рамках которой происходит непосредственное соединение средств производства и рабочей силы.

Совершенствование техники и технологии изменяет профессионально-квалификационную структуру работников предприятия, повышает конкурентоспособность и качество выпускаемой продукции, что ведет к росту прибыли и ВВП.

ГЛАВА 3. РЫНОК ТРУДА: ЭЛЕМЕНТЫ, ФУНКЦИИ, МОДЕЛИ

Среди понятий рыночной экономики одно из центральных мест занимает определение сущности и содержания рынка как такового и его разновидностей.

В общем виде «рынок» — это система экономических отношений между покупателями и продавцами услуг и товаров, т. е. форма связи между сторонами в процессе обмена, в ходе которого устанавливается цена и происходит смена собственника товара.

Понятие «рынок» можно трактовать как экономическое или географическое пространство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмен товара на деньги и денег на товар. «Рынок» можно понимать как некий механизм сводящий вместе продавца и покупателя товара (услуги).

Все эти определения подчеркивают существенные стороны понятия «рынок» и отражают его многогранность.

Рыночные отношения предполагают существование и функционирование множества рынков, охватывающих разнообразные области человеческой деятельности: рынок топлива, материалов, сырья, готовых изделий, научных исследований, услуг, инвестиций, кредитов, ценных бумаг, труда и др.

Рынок труда — это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т. е. его купля и продажа; это экономическое пространство, в котором взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара — труда; это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками. Функционирование рынка труда обеспечивает производство и сферу услуг работниками, исполнителями, а работники, продавая труд, получают средства существования и жизнедеятельности — денежный эквивалент за свой труд. Следует подчеркнуть, что на рынке труда продается *труд*, а не *рабочая сила* как способность к труду; заработанная плата — есть цена труда.

Элементами рынка труда являются:

- стороны рыночных отношений (работодатели и люди, ищущие работу);
- нормативно-правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда;
- конъюнктура рынка труда — соотношение спроса и предложения труда;
- службы занятости населения (центры, биржи и т. п.);
- инфраструктура рынка труда: службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные агентства и др.;
- система социальных выплат и гарантий для переводимых на новое место работы и безработных;
- временные формы обеспечения занятости: общественные работы, надомный труд, сезонные работы и др.

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда создает условия для выполнения рынком труда своих функций. К *функциям* рынка труда следует отнести:

- организация встречи продавцов и покупателей труда;
- обеспечение конкурентной среды каждой из сторон рыночного взаимодействия;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- предоставление социальной поддержки безработным.

Сторонники расширенного толкования понятия «рынок труда» к субъектам рынка относят все экономически активное население, а спрос на труд определяют суммарной численностью занятых и вакантных мест, объясняя это необходимостью движения работников (по профессиям, территориям и др.), а также изменениями в процессе производства.

Другая точка зрения заключается в том, что рынок труда — это сфера обращения, где продается и покупается труд, а, будучи купленным, труд реализуется в сфере производства. Таким образом, на рынке труда остаются три группы трудоспособных людей:

- 1) те, кто не имеет работы, но хочет работать и ищет работу (безработные, люди, впервые вступающие в трудовую деятельность, люди ищущие занятия после перерыва в работе);
- 2) те, кто имеет работу, но неудовлетворенны ею и подыскивают новое место основной или дополнительной работы;
- 3) занятые, но явно рискующие потерять работу.

Эти категории людей определяют *предложение* труда на рынке труда. *Спрос* на труд складывается из числа вакансий на действующих предприятиях, так и числа вновь вводимых новых рабочих мест и количества рабочих мест, занятых работниками, но неудовлетворяющими работодателя и поэтому ищущего им замену.

Соотношение спроса и предложения труда определяет три типа конъюнктуры рынка труда:

- дефицитная — при недостатке предложения труда;
- избыточная — при избытке предложения труда;
- равновесная — спрос на труд равен предложению труда.

Различные типы рыночной конъюнктуры могут относиться к регионам, отраслям и сферам приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда страны.

Рынок труда реализуется через государственные, негосударственные службы занятости населения, через кадровые службы предприятий и напрямую между работником и работодателем.

Рынок труда явление многообразное, имеющее различные аспекты. Различают модели и типы рынков труда, его виды, разновидности и сегменты.

Рынки труда имеют общие характеристики, а так же региональные и национальные особенности.

Под *моделью* понимается схема построения или описания явления, процесса. Спрос и предложения на рынках труда позволяют описать несколько моделей взаимодействия продавцов и покупателей труда в зависимости от степени конкуренции:

- модель чистого конкурентного рынка труда;
- модель монополии (монополии одного покупателя);
- модель с учетом действий профсоюзов;
- модель двухсторонней монополии.

Модель чистого конкурентного рынка труда характеризуется следующим:

- имеется большое число фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкурентного вида труда;
- труд предлагают многочисленные работники, имеющие равную квалификацию;
- никто не контролирует и не диктует ставки заработной платы (ни фирмы, ни работники).

Модель монополического рынка труда — это рынок с монополией одного покупателя. Такая модель рынка характеризуется следующими чертами:

- работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одной фирме;
- данный вид труда в силу географических или других факторов не имеет альтернатив, т. е. при имеющейся специальности и квалификации работник не может найти другое место работы, не сменив их;
- заработанную плату диктует фирма.

Так, например, крупные предприятия в малых городах и отдельных регионах становятся практически полными монополистами по отношению к работникам. Если монополия на рынке труда держит небольшое число фирм, то в этом случае имеет место олигополия.

Модель рынка труда при участии на нем профсоюзов, которые представляют интересы работников на рынке труда, преследуют цель увеличения спроса на труд и повышения заработной платы. Профсоюзы могут воздействовать на рост ставок заработной платы через ограничение предложения труда путем борьбы за сокращение детского труда, поддержку обязательного выхода на пенсию лиц пенсионного возраста, сокращение рабочей недели, оказание давления на работодателей путем угроз забастовок.

Модель двухсторонней монополии характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы.

Национальную модель рынка труда определяет особенность политики занятости, которая складывается из сочетания и преобладания той или иной системы подготовки, переподготовки, роста квалификации работников, системы заполнения вакантных рабочих мест, способов регулирования трудовых отношений с участниками профсоюзов.

Комбинация этих особенностей позволяет выделить: Японскую модель рынка труда, модель США и Шведскую модель².

Японская модель. Для нее характерна система трудовых отношений, которая основывается на принципе «пожизненного найма», при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55-60 лет. Зарплаты работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от

² *Никифорова, А. А.* Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991. С. 10—2; *Волгин, Н. А.* Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. М., 1998. С. 133—157.

числа 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 отношения 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. Здесь для рынка труда характерна децентрализация 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 самого 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 к 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:

1) проведением ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;

2) путем проведения «политики солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за рав-

ный 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;

3) проведением активной политики на рынке труда по поддержке слабоконкурентоспособных работников, для этого предприниматели получают значительные субсидии;

4) поддержкой 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 способность приспосабливаться к новым возникающим в экономике страны изменениям.

Теория рынка труда помимо моделей различает типы, формы, разновидности и сегменты этих рынков. Среди типов выделяют внешний, или профессиональный, рынок труда и внутренний — внутрифирменный рынок. Как «форму» можно назвать гибкий рынок труда в отличие от традиционного. Среди «разновидностей» выделяются открытый и скрытый рынки труда. Каждый из рынков подразделяется на части, называемые сегментами. Рассмотрим эти положения.

Внешний — профессиональный рынок труда характеризует отношения между продавцами и покупателями труда в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Для этого необходимо, чтобы у предлагающих услуги труда было наличие профессий и специальностей, в которых нуждаются многие предприятия. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, т. е. он предполагает возможность свободного перехода с одного места работы на другое.

Система профессионального обучения на этом рынке труда ориентирована на законченную профессиональную подготовку работников, которые могут быть использованы на различных предприятиях и в разных отраслях. На самих предприятиях профподготовка проходит в виде ученичества, когда часть затрат на обуче-

ние идет за счет самих учеников, которым устанавливают низкие ставки заработной платы.

На внешнем рынке действуют отраслевые профсоюзы, объединяющие работников отдельных отраслей. Имеются и профсоюзы, объединяющие работников по профессиям. Внешний рынок труда обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие, но он же порождает безработицу.

Внутренний рынок труда образуется в связи с перемещением работников с одной должности (работы) на другую в пределах одного предприятия. Это перемещение может происходить по горизонтали — переводом на другое рабочее место (без повышения в должности и без изменения квалификации) и по вертикали — переходом с повышением в должности в связи с ростом квалификации. Внутренний рынок ориентирован на работников, специализированных для работы в условиях конкретного предприятия с учетом его особенностей. Предприятие, если нет против этого каких-то серьезных причин, заинтересовано в сохранении людей, знающих специфику его производства. Поэтому развитие внутреннего рынка работает на снижение текучести кадров.

Профессиональная подготовка здесь направлена на обучение работников специфичным для предприятия профессиям. В организацию обучения вкладываются значительные средства, сроки обучения более продолжительны, чем при системе ученичества. Развиваются системы «непрерывного образования», предполагающие систематическое повышение квалификации работников.

Профсоюзы объединяют работников предприятия независимо от их профессий, поэтому занятость здесь гарантируется в большей степени, чем на внешнем рынке труда.

Практически внешний и внутренний рынки труда тесно взаимосвязаны, а их деление носит условный характер. Но на конкретных национальных рынках труда можно определенно видеть, какой из рынков — внешний или внутренний — там преобладает. Так, пример Японии показывает, что там действует хорошо организованный внутренний рынок труда, а опыт США говорит о преобладании там внешнего рынка труда.

Сравнительно новым проявлением рыночных отношений в сфере труда является появление и развитие *гибкого рынка* труда, который можно характеризовать как форму приспособления рынка труда к структурной перестройке экономики в промышленно-

развитых странах, приведшей к сокращению удельного веса занятых в сфере производства и росту доли занятых в сфере услуг. Такое оказалось возможным вследствие существенного роста производительности в промышленности, строительстве, в сельском хозяйстве на основе научно-технического прогресса, технологической революции, использования достижений научной организации труда и производства. На смену жесткой регламентации рабочего времени, преобладавшей в промышленности, пришли гибкие формы занятости, которые получили широкое распространение в сфере услуг. Их применение привело к росту эффективности производства, так как они позволяют целесообразно использовать возможности разных категорий работников, таких, например, как женщины с детьми, пожилые люди, инвалиды, иммигранты и др.

Гибкие формы занятости достигаются введением на предприятиях, в фирмах, учреждениях режимов неполного рабочего времени (сокращенного рабочего дня), надомного труда, работы по вызовам, а также приемом временных работников, поощрением так называемой самостоятельной занятости, когда люди сами за свой счет и на свой риск организуют свою работу и работу членов своей семьи по производству продукции и услуг.

Кроме типов и форм, для целей полного учета ресурсов труда выделяют еще некоторые разновидности рынков труда. Среди них открытый и скрытый рынки труда.

Открытый рынок труда охватывает все трудоспособное население, представленное на рынке труда. Этот контингент, в свою очередь, делится на: 1) организованную, или официальную, часть открытого рынка, которая замыкается на государственную службу занятости населения и включает в себя также выпускников официальной или государственной службы профессионального образования; 2) неофициальную часть — тех граждан, которые занимаются своим трудоустройством путем прямых контактов с предприятиями или с негосударственными структурами трудоустройства и профессионального образования.

Скрытый рынок труда складывается из работников, занятых на предприятиях и в организациях, но имеющих большую вероятность потерять занятость и оказаться без работы. К этой разновидности рынка труда могут быть отнесены и работники, формально числящиеся на предприятиях, но не работающие и не получающие заработную плату. Такое положение сегодня наблюдается в

российской экономике в большом масштабе. Оно вызвано ликвидацией прежней системы экономических отношений и производственных взаимосвязей, а также отсутствием по различным причинам новых взаимосвязей, потерей традиционных поставщиков или потребителей (или тех и других) и недостаточностью предпринимательских усилий по переориентации производства, его конверсии, выводу предприятий из кризисного состояния.

Рынок труда представляет собой сложную систему отношений, которая подразделяется на части — подсистемы в виде конкретных целевых рынков, называемых сегментами.

Сегментация рынка труда — это процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам. Сегментарный рынок труда — это рынок с четко обозначенными частями — сегментами, на которых сосредотачиваются определенные категории конкурирующих между собой работников (последние не являются конкурентами другим работникам в иных секторах рынка труда). Такие сегменты образуются, например, на рынках женского труда, труда инвалидов, пожилых трудящихся и др.

Сегментирование рынка труда имеет большое значение для: анализа рынка; изучения его структуры и емкости; выявления контингента, образующего предложение труда и спрос на него; определения перспектив рынка труда.

Сегментирование производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков. Ими могут быть: географическое положение (регион, город, район и др.), демографические характеристики (половозрастной и семейный состав населения), социально-экономические характеристики (уровень образования, профессионально-квалификационный состав, стаж работы, национальность и др.), экономические показатели (распределение покупателей по формам собственности, по их финансовому состоянию; распределение продавцов труда по уровню материальной обеспеченности и степени нуждаемости в средствах существования и др.), психографические показатели (личные качества работников, их принадлежность к определенным слоям и прослойкам общества, и др.), поведенческие характеристики (мотивация занятости и др.).

Особое значение имеет выделение сегментов, в которых сосредоточены малоконкурентоспособные группы лиц, нуждающихся в работе: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; пожи-

лые работники; инвалиды 3-й группы; женщины с детьми, т. е. все те, кто особо нуждается в социальной поддержке со стороны государства.

Изучение рынка труда во всем его многообразии позволяет осуществлять целенаправленную политику занятости населения и сглаживания социальных противоречий, неизбежно возникающих в условиях жесткой рыночной системы хозяйствования.

Эволюция российского рынка труда характеризуется особенностями: нестандартность траектории развития рынка труда в пореформенный период. Специалисты³ выделяют два этапа: первый (1991-1998 гг.) отражает глубину трансформационного спада (рецессии), ставшего причиной сокращения занятости, роста открытой безработицы, сокращения занятости, роста открытой безработицы, сокращения продолжительности рабочего времени, резкого сокращения реальной заработной платы; второй (1999-2005 гг.) — посттрансформационный подъем, сопровождавшийся положительной динамикой всех показателей рынка труда.

Первоначально Россия «импортировала» стандартный набор институтов рынка труда, включая законодательство о минимальной зарплате, систему страхования от безработицы, легализацию забастовок, сложную многоступенчатую систему коллективных договоров, налоги на зарплату, политику налогового ограничения доходов, индексацию заработной платы. В стране царил ожидание скорой катастрофы на рынке труда, которое сочеталось с фактическим сохранением многих законодательных актов и нормативов предшествующего социалистического строя. Однако этим ожиданиям не суждено было сбыться. Российская модель оказалась более устойчивой в обстановке трансформационных перемен.

Не смотря на глубокий трансформационный кризис, российская экономика смогла избежать масштабного сокращения рабочей силы и занятости, что было характерно для многих бывших социалистических стран. При этом реакция занятости оказалась явно непропорциональной масштабам сокращения ВВП, размер которого в низшей точке кризиса составлял 40% первоначального уровня.

В различных секторах экономики процесс сокращения занятости протекал крайне неравномерно, в том числе на крупных и

³ Гимпельсон, Е. Нестандартная занятость и российский рынок труда / Е. Гимпельсон, Р. Капелюшников ; Гос. университет. Высшая школа экономики. М., 2005.

средних предприятиях она сокращалась быстрее, чем в целом во всей экономике. Весь прирост общей численности занятых пришелся главным образом на нестандартную занятость.

Претерпела кардинальные изменения отраслевая структура занятости в России. Отмечалась положительная динамика в занятости в сфере услуг, причем на эту сферу пришлось 60% всех занятых в российской экономике, что сделало Россию обладателем самой высокой доли занятых в сфере услуг в экономике в сравнении с другими странами с переходной экономикой.

Характерной чертой российской экономики в первой половине 1990-х годов резкое сокращение продолжительности рабочего времени — в течение года количество отработанных часов в промышленности сократилось почти на месяц.

«Визитной карточкой» рынка труда стали атипичные способы адаптации — работа в режиме неполного рабочего времени, вынужденные административные отпуска, вторичная занятость, занятость в неформальном секторе, задержки выплаты заработной платы, теневая оплата труда, натуральная оплата, производство товаров и услуг в домашних хозяйствах.

На протяжении большей части переходного периода рынок труда регулировался законодательством советского времени. Новое законодательство стало итогом компромисса между различными политическими силами. Российское законодательство по-прежнему накладывает жесткие ограничения на использование многих нестандартных форм трудовых отношений. Рынок труда оказался хорошо подготовлен для амортизации многих негативных шоков переходного периода.

ГЛАВА 4. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И БЕЗРАБОТИЦА

Занятость можно рассматривать как совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности трудоспособного населения. Занятость раскрывает один из важных аспектов социального развития человека, связанный с удовлетворением его потребностей в сфере труда.

Основные принципы государственной политики в области занятости следующие:

1. Обеспечение равных возможностей всем гражданам России независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических и религиозных убеждений в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости.

2. Развитие трудовых ресурсов.

3. Предупреждение массовой и сокращение длительной (более года) безработицы.

4. Поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду.

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

6. Сочетание местных мер с централизованными в области занятости.

7. Поощрение работодателей, создающих новые рабочие места и др.

Для экономически активного населения, включая безработных, существенным является статус занятости. На практике можно выделить пять статусов:

- Наемный работник — лицо, работающее и получающее оплату при найме платно.

- Работающие на индивидуальной основе — лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход.

- Работодатели — лица, управляющие фирмой, предприятием и т. п.

- Неоплачиваемые работники семейных предприятий.

- Безработные.

В зависимости от качественных и количественных характеристик различают занятость: полная, продуктивная (эффективная), свободно избранная, неполная, скрытая, сезонная, маятниковая, периодическая.

Полная занятость — характеризуется состоянием, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать. Это соответствует сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

Продуктивная (эффективная) занятость — характеризуется обеспечением работнику достойного дохода.

Свободно избранная занятость означает право распоряжаться работником собственной способностью к труду.

Неполная занятость — представляет ситуацию, при которой трудом занята часть экономически активного населения.

Скрытая занятость — часть людей занимается трудом вне рамок их учета в качестве занятых (пенсионеры и безработные; люди, находящиеся в длительном отпуске и др.).

Сезонная занятость — периодическое вовлечение в трудовую деятельность трудоспособного населения.

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

Периодическая занятость — это чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (вахтовый метод).

В связи с переходом к рынку в России получили распространение такие нетипичные формы занятости как частичная, эпизодическая, работа на дому и т. п.

Количественно занятость характеризуется еѐ уровнем ($У_3$), который определяется по формуле:

$$У_3 = \frac{Ч_3}{Ч_H}, \quad (5)$$

где $Ч_3$ — численность занятых в общей численности населения;

$Ч_H$ — общая численность населения.

В международной статистике исходным показателем для анализа занятости является уровень экономически активного населения ($У_{э.а.н.}$) определяется по формуле:

$$У_{э.а.н.} = \frac{Ч_3 + Ч_6}{Ч_H}, \quad (6)$$

где $Ч_6$ — число безработных в общей численности населения.

Основным механизмом, регулирующим занятость, является рынок труда, на котором предлагается рабочая сила, имеется спрос на нее и оплата.

В настоящее время можно выделить три основные модели занятости, используемые в странах с развитой рыночной экономикой.

Европейская модель предполагает сокращение числа занятых при повышении производительности труда и, как следствие, росте доходов работающих. Такая политика предполагает дорогостоящую систему пособий для большого количества безработных.

Скандинавская модель — основывается на обеспечении занятости практически всем трудящимся путем создания рабочих мест в государственном секторе со средними условиями оплаты труда. Такая политика рассчитана в основном на государственные средства, при дефиците которых наступает спад производства, что влечет за собой увольнения.

Американская модель — ориентируется на создание рабочих мест, не требующих высокой производительности, для значительной части экономически активного населения. При этом безработица формально уменьшается, но увеличивается количество людей с низкими доходами.

Использование той или иной модели влияет на политику занятости как на макро-, так и на микроуровне. На макроуровне новые подходы в политике занятости способствуют повышению гибкости рынка труда, уменьшению расходов на рабочую силу, ведут к некоторому свертыванию социальных программ. Однако расширяются системы подготовки и переподготовки кадров, создаются дополнительные рабочие места, ужесточаются условия выдачи пособий. Принимаются меры по усилению роли частного сектора в решении проблем занятости, других социальных проблем. На микроуровне проводится политика сдерживания роста заработной платы, удлинение продолжительности рабочей недели, более широко исполь-

зуются различные формы неполной занятости. В результате кризисные явления обостряются.

Существуют два основных варианта выбора средств политики занятости: активный и пассивный.

Активная политика занятости базируется на совокупности правовых, экономических и организационных мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы. Она предусматривает мероприятия, связанные с предупреждением, профилактикой увольнений работников для сохранения рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу, финансирование новых рабочих мест; организацию рабочих мест через систему общественных работ. Пассивная политика предусматривает выдачу пособий безработным, предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости.

Важным способом смягчения ситуации на региональных рынках труда может стать использование нестандартных форм организации занятости (НФЗ). К числу разновидностей НФЗ могут быть отнесены:

- занятость в течение неполного рабочего дня или недели, сезонная, поденная, работа по контракту;
- надомный труд, совместительство, гибкие графики рабочего времени;
- индивидуальная трудовая деятельность и предпринимательство в сфере малого бизнеса и др.

В настоящее время в странах с развитой рыночной экономикой в нестандартных режимах трудится от 25 до 30% всех занятых и сложилась разветвленная и многообразная система организационных форм такой занятости.

Важнейшим фактором, отражающим состояние занятости всех социально-демографических групп населения, является степень его мобильности, которая отражает готовность и возможность населения изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место проживания.

Мобильность обусловлена потребностями экономики в труде определенного содержания и места приложения, а также способностью и готовностью личности к изменениям в существенных характеристиках труда.

Мобильность рабочей силы подразделяется на социально-профессиональную и территориальную. Социально-профессиональная

мобильность — это процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванный различными причинами. Территориальная мобильность — это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

Мобильность рабочей силы характеризуется 4 группами факторов:

I. Настоятельность перемещении:

1. Текущее положение: зарплата, условия труда, содержание труда, рабочее время.

2. Возможность улучшения: вероятность продвижения по службе.

3. Сделанные вложения: вложения в настоящую работу.

II. Желательность нового места работы (жительства):

1. Положение на новом месте: зарплата и пр.

2. Возможность продвижения на новом месте.

3. Сохранение вложений.

III. Легкость мобильности:

1. Объективные характеристики: квалификация работника, его опыт, возраст и др.

2. Субъективные характеристики: легкость приспособления к новому рабочему месту.

3. Степень изменения: разница в выполняемых функциях, в образе жизни.

4. Затраты на перемещение: переезд, освоение новой деятельности.

IV. Информированность:

1. Наличие информации о вакантных рабочих местах.

2. Стоимость информации.

3. Достоверность информации.

Мобильность человеческих ресурсов можно определить по формуле:

$$K_{тек} = \frac{Ч_в}{Ч_{общ}} \cdot 100\% , \quad (7)$$

где $K_{ТЕК}$ — коэффициент текучести, %;

$Ч_в$ — число лиц, покинувших организацию в течении определенного периода (квартал, год), человек;

$Ч_{общ}$ — общее число сотрудников организации за определенный период, человек.

Безработица — это сложное, многоаспектное явление, когда часть экономически активного населения не занята в общественном производстве и не может реализовать свои физические и умственные способности на рынке труда (отсутствие подходящих рабочих мест).

Безработным, по методологии МОТ считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ещ, готов к ней приступить и не имеет других источников доходов, кроме заработанной платы в сфере оплачиваемой занятости. По закону РФ от 19 апреля 1991 г. ц 1032-1 «О занятости населения в РФ» безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеет работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости.

В законодательстве выделены категории населения, которые не могут быть признаны безработными (граждане, не достигшие 16-летнего возраста, пенсионеры по старости и др.).

Большинство безработных в нашей стране не регистрируются в органах службы занятости и предпочитают искать работу самостоятельно.

Различают общий уровень безработных ($У_{б.общ.}$) и уровень зарегистрированной безработицы, ($У_{б.зар.}$), исчисляемые по формулам:

$$У_{б.общ} = \frac{Ч_{б.общ.} \cdot 100}{Ч_{э.а.н.}} , \quad (8)$$

где $Ч_{б.общ}$ — общая численность безработных, человек;

$Ч_{э.а.н.}$ — численность экономически активного населения, человек.

$$У_{б.зар.} = \frac{Ч_{б.зар.} \cdot 100}{Ч_{э.а.н.}} , \quad (9)$$

где $Ч_{б.зар.}$ — численность зарегистрированных безработных, человек.

Для оценки состояния регулируемого рынка труда используется показатель — коэффициент напряженности (K_H), определяемый по формуле:

$$K_H = \frac{Ч_{H.зар.}}{\sum_{i=1}^m Ч_B} , \quad (10)$$

где $Ч_{н.зар.}$ — численность незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости, человек.

$\sum_{i=1}^m Ч_B$ — суммарная совокупность наличных вакансий на дан-

ный период времени;

($i = 1, 2, \dots, m$) — число вакансий.

В зависимости от характеристик и критериев безработицу можно классифицировать на явную, скрытую, фрикционную, структурную, циклическую, естественную, длительную, застойную, институциональную.

Явная безработица — это безработица, которая зарегистрирована государственными органами службы занятости.

Скрытая безработица — включает потери рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда, отвлечение рабочей силы от основной деятельности, целодневные и внутрисменные потери рабочего времени и др.

Фрикционная безработица обусловлена увольнением работника по собственному желанию с целью поиска новой, более подходящей работы.

Структурная безработица обусловлена преобразованиями в экономике страны, появлением новых направлений, сокращением устаревших производств.

Циклическая безработица обусловлена спадом производства.

Естественная безработица — это совокупность форм безработицы, которые неустраняемы и предопределяют долговременное устойчивое равновесие рынка труда.

Длительная безработица — это безработица в течении 8-18 месяцев.

Застойная безработица — это безработица, продолжающаяся свыше 18 месяцев.

Институциональная безработица — это безработица, обусловленная правовыми нормами, состоянием рынка труда, факторами, влияющими на его спрос и предложение. (Например, большой размер пособия по безработице и т. п.).

Оценивая уровень безработицы прибегают к понятию «естественная безработица». Она отражает равновесное состояние рынка труда, когда число ищущих работу совпадает с количеством свободных вакансий. Превышение фактического уровня безработи-

цы по сравнению с естественной нарушает сбалансированность рынка труда.

Норма естественной безработицы — это доля безработных в общем объеме трудовых ресурсов страны в состоянии полной занятости. В разных странах уровни безработицы различны, т. к. зависят от естественной безработицы, фазы экономического цикла, государственной политики занятости.

В экономически развитых странах естественный уровень безработицы составляет 4-6%, в России 3-5%.

Американский исследователь в области макроэкономики Артур Оукен математически выразил соотношение между уровнем безработицы и отставанием объема ВВП (закон Оукена). Суть закона в следующем: если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на 1%, то отставание объема ВВП составляет 2,5%. И наоборот, каждые 2,5% прироста реального ВВП обуславливают снижением безработицы на 1%. Этот закон позволяет вычислить абсолютные потери продукции, связанные с уровнем безработицы.

Безработица и её рост имеют серьезные последствия:

- экономические (увеличение предложения на рынке труда, рост требований к нанимаемым работникам и т. п.);
- социальные (снижение жизненного уровня оставшихся без работы, рост криминогенной обстановки в стране и др.);
- демографические;
- политические и др.

Безработица имеет серьезные социальные последствия, т. к. работа — это, с одной стороны, источник получения дохода, а с другой — это средство самоутверждения человека в обществе. Потеря занятости означает утрату и других статусов. Массовая безработица приводит иногда к бурным социальным и политическим переменам.

В докладе Международной организации труда (МОТ), опубликованной в 2006 г., рассматриваются мировые тенденции в сфере занятости. Среди них — не только рост безработицы и бедности, но и катастрофическое сокращение предложения достойных рабочих мест, особенно для молодежи. Несмотря на достаточно высокие темпы экономического роста, количество новых рабочих мест увеличивается медленно. Для стимулирования создания достойных (стабильных, хорошо оплачиваемых) рабочих мест МОТ предлагает мировую стратегию, объединяющую развитие комму-

никаций, образования, меры, направленные на поощрение предпринимательства.

В докладе⁴ указывается на опасность возникновения серьезных трудностей в области занятости в связи с ростом безработицы, бедности и миграции работников. Хотя темп роста мирового ВВП в 2005 г. составил 4,3% не было создано достаточного количества рабочих мест для лиц, впервые вышедших на рынок труда. Чтобы обеспечить работой эту категорию населения, в следующее десятилетие необходимо создать 40 млн. рабочих мест.

Только 14,5 млн. человек из 500 млн. трудящихся, заработок которых равен 1 долл. в день, смогли в 2005 г. преодолеть этот порог дохода. Более того, половина из 2,8 млрд. трудящихся планеты, т. е. столько же, сколько было десять лет назад, зарабатывали менее 2 долл. в день.

Создание новых рабочих мест стояло в повестке дня Всемирного экономического форума в январе 2006 г. На нем указывалось, что «мир погрузился в беспрецедентный кризис в области занятости». Этот кризис выражается не только в дефиците рабочих мест вообще, но и в дефиците достойных рабочих мест.

Мировой кризис в области занятости приводит к следующим последствиям. Половина трудящихся, т. е. 1,4 млрд. человек, являются бедными. Их семьи живут на сумму менее 2 долл. в день на одного человека. Большинство бедняков работают в неформальном секторе экономики.

Количество безработных достигло беспрецедентного уровня и продолжает увеличиваться. За десять лет официальная безработица возросла на 25%. В настоящее время не имеют работы около 192 млн. человек, т. е. около 6% экономически активного населения. По оценкам МОТ, почти половину этого контингента — примерно 86 млн. человек — составляет молодежь в возрасте 15-24 лет).

Когда люди не могут найти работу в стране, где они живут с рождения, то они начинают искать возможности трудоустройства в других местах. В современных условиях миграция рабочей силы быстро становится причиной роста социальной напряженности и обострения многих социально-экономических проблем в странах-реципиентах.

В отдельных регионах развитие сферы занятости имеет свои особенности. Так, наибольший рост безработицы отмечается в стра-

⁴ Увеличение дефицита достойных рабочих мест. Le deficit de travail decent // Travail. Geneve. 2006. ц 56. Р .12—15.

нах Латинской Америки и Карибского бассейна, где численность безработных возросла в период 2004-2005 г.г. на 1,3 млн. человек, а уровень безработицы — на 0,3% и достиг 7,7%. Безработица также увеличилась в странах Центральной и Восточной Европы, не входящих в ЕС, и в странах СНГ — с 9,5% в 2004 г. до 9,7% в 2005 г.

В промышленно развитых странах и странах ЕС уровень безработицы несколько снизился с 7,1% в 2004 г. до 6,7% в 2005 г.

Уровень безработицы в отдельных регионах Азии колебался незначительно. В странах Восточной Азии он составлял в 2005 г. 3,8% (это самый низкий в мире уровень); в странах Южной Азии — 4,7; в Юго-Восточной Азии и странах Тихоокеанского бассейна — 6,1%.

В странах Ближнего и Среднего Востока и Северной Африке в 2005 г. уровень безработицы был самым высоким в мире — 13,2%; в странах Африки южнее Сахары — 9,7%. В данном регионе отмечается наивысшая доля бедняков, а потому именно здесь необходимо предпринять срочные меры по ликвидации дефицита достойных рабочих мест.

Для разрешения мирового кризиса в области занятости МОТ считает необходимым:

- переориентировать экономическую и социальную политику, поставив во главу угла создание достойных рабочих мест, а также вопросы стабильности, адаптивности, приспособляемости и безопасности экономики на макроуровне;
- способствовать длительному экономическому росту, благоприятствующему созданию новых рабочих мест, направлять усилия не только на глобальное экономическое развитие, но и на развитие экономики на местном уровне;
- формировать в каждой стране политический климат и правовые условия, содействующие развитию конкуренции и появлению новых предприятий;
- способствовать развитию предпринимательства, инноваций и повышению производительности труда, одновременно повышать роль малого бизнеса в создании новых рабочих мест;
- совершенствовать образование и систему профессиональной подготовки в течение всей жизни, а также другие способы развития человеческих возможностей, обращая при этом особое внимание на молодежь;
- улучшить управление экономикой на международном уровне на основе координации усилий государств, предприятий, проф-

союзов и других участников гражданского общества с целью сокращения бедности и создания новых рабочих мест.

Начиная со второй половины 1970-х годов Россия перестала быть страной-донором и в ходе развития миграционного обмена в рамках СССР с братскими союзными республиками превратилась в страну-реципиента. Превратившаяся в центробежную динамику, свойственная царской России на протяжении столетия, превратилась в центростремительное движение — от периферии к центру Советского Союза. Проблемы естественной убыли населения России уже в прошлом стали объектом оживленной дискуссии: активно обсуждались планы пополнения демографического потенциала России за счет других братских союзных республик.

В прошлом трудодефицитные регионы России — Европейский Центр и Сибирь — не обладали реальными возможностями для активного привлечения населения, а регионы с демографическим избытком (прежде всего — Средняя Азия и Закавказье) не были готовы активно отдавать свое население. Миграционный прирост населения РФ в 1990-е годы был обеспечен за счет бывших республик СССР, в обмене с которыми она увеличила свое население на 4,5 млн. человек, тогда как в обмене с другими странами Россия потеряла 1 млн. человек. Однако миграционный прирост России в первой половине 1990-х годов происходил в условиях резкого сокращения легальной, регистрируемой миграции: переселение в РФ из стран СНГ и Балтии уменьшилось за 1989-2000 гг. с 855 тыс. до 350 тыс. человек, а выезд в эти страны на ПМЖ — соответственно с 692 тыс. до 83 тыс. человек. Достоверных данных о масштабах нелегальной миграции в России нет, а разброс оценок ее масштабов чрезвычайно велик.

В. Р. Маркарян в своей работе определяет перспективные потребности в иммиграции на основе специально разработанного аналитического стохастического прогноза численности населения РФ до 2050 г. По мнению автора, чтобы численность населения оставалась неизменной на уровне 2000 г., начиная с первого года нового тысячелетия страна должна ежегодно принимать в среднем более 700 тыс. человек вплоть до 2030 г., постепенно наращивая прием к 2030-2035 гг. до уровня 1,2-1,3 млн. человек⁵. Однако Россия

⁵ *Маркарян, В. Р.* Влияние миграционных потоков на развитие рынка труда Краснодарского края / Рост. гос. экон. ун-т РИНХ. Ростов н/Д, 2005.

пока что далека от приема такого количества легальных иммигрантов, хотя в стране находится значительное число нелегалов и нерегистрируемых им мигрантов. Для поддержания стабильной численности населения общие размеры нетто-миграции должны быть увеличены вдвое. Пока что население России продолжает сокращаться. В будущем Россия едва ли сможет избежать приема крупных иммиграционных потоков.

Экономика России в ближайшей перспективе попадет в жесткую зависимость от миграции. Из-за особенностей возрастной пирамиды российского населения в стране начнется стремительная убыль трудоспособного населения, а труд станет одним из самых дефицитных ресурсов. Необходимый источник пополнения трудовых ресурсов может быть найден только в иммиграции. Убыль трудовых ресурсов не будет сильно ощущаться вплоть до 2010 г., поскольку может компенсироваться за счет сокращения накопленной безработицы и некоторого повышения пенсионного возраста.

Для России с ее низкой производительностью труда и резким сокращением естественного прироста не пригоден западный метод вывода производства в слаборазвитые страны. С началом экономического подъема в первые годы нового тысячелетия на российском языке труда стал ощущаться недостаток предложения рабочей силы, что стало тормозом развития экономики даже при малой загрузке производственных мощностей. На первый план вместо проблемы безработицы и трудоустройства вышла проблема нехватки рабочих рук.

Потребность в принятии иммигрантов имеет не столько количественную, сколько структурную природу. Богатые ПРС с более высоким уровнем образования и квалификации рабочей силы и быстро растущим средним классом нуждаются в пополнении нижней части не демографической, а социальной пирамиды. Это обеспечивает им эффективное использование их собственного, относительно высококачественного, человеческого потенциала.

На начальной стадии трудовой деятельности «гастарбайтеры» готовы трудиться на самых невыгодных для себя условиях, что открывает возможности повышения «нормы их эксплуатации» и «первоначального накопления» для использующих их труд предпринимателей. Иммиграция из менее развитых в более развитые страны представляет собой особую форму «неоколониализма». Подобная иммиграция чрезвычайно выгодна странам-реципиентам.

там, а нелегальная — выгодна вдвойне, поскольку бесправный нелегал особенно удобен для эксплуатации без всяких ограничений.

Централизованная борьба с иммиграцией, в том числе и нелегальной, по мнению автора, означает борьбу против очевидных интересов своего собственного населения. Подобную борьбу не ждалось выиграть ни одной власти.

Анализируя регионы, являющиеся потенциальными донорами и реципиентами миграции, автор указывает, что для России наиболее предпочтительны мигранты из стран СНГ и Балтии бывшие сограждане, в большинстве своем владеющие русским языком, обладающие определенным уровнем образования и квалификации, достаточно хорошо представляющие условия жизни в нашей стране. РФ притягивает жителей почти из всех постсоветских стран, кроме Белоруссии: в 1990-е годы треть миграционного прироста России обеспечил Казахстан, треть — республики Средней Азии, остальную треть — Закавказье (примерно 20%), Балтия (5%) и Украина с Молдавией (около 9%). На русских мигрантов приходился весь прирост населения РФ в 1992 г., а в дальнейшем их доля составляла не менее 60%. Русская диаспора в неславянских постсоветских республиках за счет репатриации сократилась на 22%, а всего до настоящего времени из бывших союзных республик выехало 3,3 млн. из 25,3 млн. этнических русских, проживавших там в 1989 г., что примерно в 6 раз превышает размеры русской репатриации в течение 1980-х годов. Близок к завершению процесс возвращения русских из стран Закавказья и Таджикистана: эти республики уже потеряли более половины русского населения [19]. В Таджикистане осталось еще около 100 тыс., а в Закавказье — менее 300 тыс. русских. Потенциал их иммиграции при прежней интенсивности выезда может быть быстро исчерпан. В Киргизии, Туркмении и Узбекистане можно ожидать интенсивное «выталкивание» русских в условиях острой конкуренции на рынках труда и общей перенаселенности. Всего в этих странах осталось около 2 млн. русских, но максимальный миграционный потенциал оценивается в 1,5 млн. человек [19]. Развитие эмиграции из Казахстана в Россию будет определяться экономической и социальной ситуацией в обеих странах, однако, миграционный потенциал русских в Казахстане не превышает 2 млн. человек. Из стран Балтии не следует ожидать значительной репатриации в Россию, Украину и Белоруссию из этих стран составляет примерно 4 млн. человек, в том

числе на долю России можно отнести 3-3,5 млн. человек [19]. Россия может рассматриваться как центр притяжения для определенного числа лиц титульной национальности стран СНГ. Однако к 2050 году в РФ может оказаться до 10 млн. китайцев, которые в России могут стать вторым по численности народом после русских [19].

В России нет четкой иммиграционной политики, проводимая политика деструктивна и направлена на ограничение притока населения даже в условиях развития репатриации русских из бывших братских союзных республик.

В России государственную политику в области миграции еще только предстоит выработать. В этом наша страна отличается от промышленно-развитых стран, где основная задача — лишь частичный пересмотр и совершенствование подобной политики. В настоящее время миграционная политика РФ расходится с глубинными, долгосрочными интересами ее развития и в целом «носит полицейско-ограничительный характер, и эти ее черты все усиливаются» [19]. На самом деле она должна быть направлена на поощрение и рациональное регулирование иммиграции. Государство должно выступить с обновленной программой миграционной политики, включая проработанные меры по эффективной интеграции мигрантов.

Управление процессом миграции в стране должно решить две основные задачи: максимально сократить нелегальную миграцию и сформировать систему селективной иммиграции. Решения в сфере иммиграции и натурализации следует принимать с учетом интересов четырех сторон: предпринимателей, заинтересованных в качественном рынке труда; органов правопорядка; местных жителей и местных органов власти, часто негативно относящихся к иммигрантам; самих иммигрантов, стремящихся стать жителями страны.

Для сокращения нелегальной иммиграции, контроля над пребыванием в стране и трудовой активностью иммигрантов необходимо упростить системы их регистрации и найма. Специалисты предлагают проведение гражданской амнистии нелегалов. Иммигрантам должно быть выгоднее регистрироваться, чем оставаться нелегалами; предпринимателям — использовать легальных работников; государству — сокращать нелегальную иммиграцию мирным способом, без применения силы и депортации. Следует укреплять геокультурную периферию страны как источник возобновляемых трудовых ресурсов. Для социально-культурного развития России в качестве среднесрочной перспективы в области миграции

онной политики надо заключить соглашение со странами ЕС и СНГ по вопросам амнистии нелегалов и свободы перемещения мигрантов по всему геополитическому пространству.

Интенсивное развитие страны невозможно без новожителей, а без последних невозможно улучшение качества жизни. Не понимающие этого политики разжигают настроения против иммиграции, осуществляют дискриминацию иммигрантов и «ведут страну в тупик».

ГЛАВА 5. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА. МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА. ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Среди проблем, изучаемых экономикой труда, одна из центральных — рассмотрение показателей эффективности труда. 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 материалоемких и энергоемких производствах их результаты можно отнести к затратам на сырье, материалы, энергию и также получить удельный показатель эффективности деятельности — материало- и энергоотдачу.

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

Проблемы производительности труда стали интересовать экономическую науку еще во второй половине XIX века, когда в США начали рассчитывать среднюю выработку продукции в натуральном выражении на одного производственного рабочего. Затем, убедившись в ограниченности расчетов в натуральных продуктах, перешли к исчислению производительности труда в денежном выражении. Начиная с конца 50-х годов XX в., 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 и на услуги.

Во второй половине XX века расчеты производительности труда стали общепризнанным инструментом анализа и планирования производства, 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 введен в абсолюте, 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.

Следует обратить внимание на то, что официальная отечественная экономическая статистика в условиях перехода к рыночным отношениям, а конкретно, начиная с 1992 г., 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 — 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. 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.

Давайте будем последовательными: если мы говорим о четырех факторах производства — труде, земле, капитале и предприни-

мательстве, то и по поводу производительности следует говорить о производительности труда, производительности земли, производительности капитала и производительности предпринимательства. Общая эффективность, или производительность предприятия будет выражаться суммой производительностей факторов производства.

Вообще говоря, факторов, воздействующих на производство, значительно больше, нежели указанные четыре. Можно, например, в качестве факторов выделять показатели *степени использования* каждого из четырех факторов. Так, американский экономист Зобель разработал классификацию, содержащую 23 фактора, среди которых он выделил 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 количеству ресурсов, потребленных для создания или производства этой продукции за тот же период»⁶.

Итак, 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

⁶ Синк, Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: пер. с англ. / общ. ред. и вступ. ст. В. И. Данилова-Данильяна. М., 1989. С. 29.

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 труда 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.

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

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

«История производительности, т. е. отношения продукции к затратам, представляет собой, по существу, летопись усилий человека избавиться от нищеты, — писал известный исследователь производительности в США Джон Кендрик. — Четырехкратное увеличение реального чистого национального продукта на душу населения между 1889 и 1957 годами произошло на три четверти за счет повышения производительности. Это означало не только заметное повышение уровня жизни народа, но также увеличение разнообразия и улучшение качества товаров, а также увеличение времени досуга...»⁷.

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. Изменения происходят в сторону увеличения и в сторону уменьшения, что вызывается совокупностью различных факторов. Однако непременным 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 оказывает влияние величина экстенсивного использования труда, интенсивность труда, а также технико-технологический и организационный уровень производства.

Экстенсивная характеристика 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 на труд, 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.

⁷ Кендрик, Д. Тенденция производительности в США / пер. с англ. С. А. Батасова. М., 1967. С. 13.

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.

В промышленно 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 следует понимать, что отнесение объема выпущенной продукции к трудозатратам, 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, естественно, будет иной, чем при ее расчетах на весь объем выпущенной продукции.

Что же будет представлять собой показатель производительности труда, рассчитанный в соответствии с теорией факторов производства? Для ответа на этот вопрос необходимо рассмотреть состав элементов рыночной цены товара. Укрупнено состав будет иметь следующий вид:

1. Цена сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих изделий со стороны.
2. Цена потребленной энергии.
3. Амортизационные отчисления от цены оборудования, зданий, сооружений.
4. Заработная плата персонала.
5. Отчисления от заработной платы в социальные фонды.

6. Прибыль от использования капитала.
7. Земельная рента.
8. Предпринимательская прибыль.

Затраты, отраженные в п.п. 4-8, образуют добавленную стоимость. Вновь созданная стоимость в результате труда работников предприятия будет равна величине заработной платы с отчислениями от нее (п.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. Показателями производительности труда в советской статистике и экономической практике служили выработка и трудоемкость. Они были связаны между собой обратной пропорциональной зависимостью и выражались формулами:

$$B = \frac{O}{T}, \quad (10)$$

$$\text{и } T_n = \frac{T}{O}, \quad (11)$$

где: В — выработка;

О — объем продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах;

Т — затраты труда на выпуск продукции (проведение работ, оказание услуг) в соответствующих единицах;

T_n — трудоемкость выпуска продукции (проведения работ, оказания услуг).

В масштабе народного хозяйства уровень производительности труда (выработки) в сфере материального производства определялся отноше-

нием 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) определялась отношением 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 подобные расчеты страдали существенными недостатками. На предприятиях производительность труда определяли разными способами в зависимости от того, какими единицами измеряли объем производства и затраты труда. Варианты их измерения показаны на рис. 2. Использование разных единиц и методов определения объемов продукции и трудозатрат давало более двух десятков способов определения выработки продукции на предприятиях. Выясним их достоинство и недостатки.

Существуют три основных способа измерения объема продукции: натуральный, трудовой и стоимостной.

Натуральный — когда объем производства выражается в физических единицах (штуках, килограммах, погонных метрах, квадратных метрах и др.). Например, предприятие нефтяной промышленности за год добыло 500 тыс. т нефти и 4600 тыс. м³ газа, электростанция выработала 40 млн. кВт-ч электроэнергии, кондитерская фабрика произвела 200 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 в весе 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 существен-

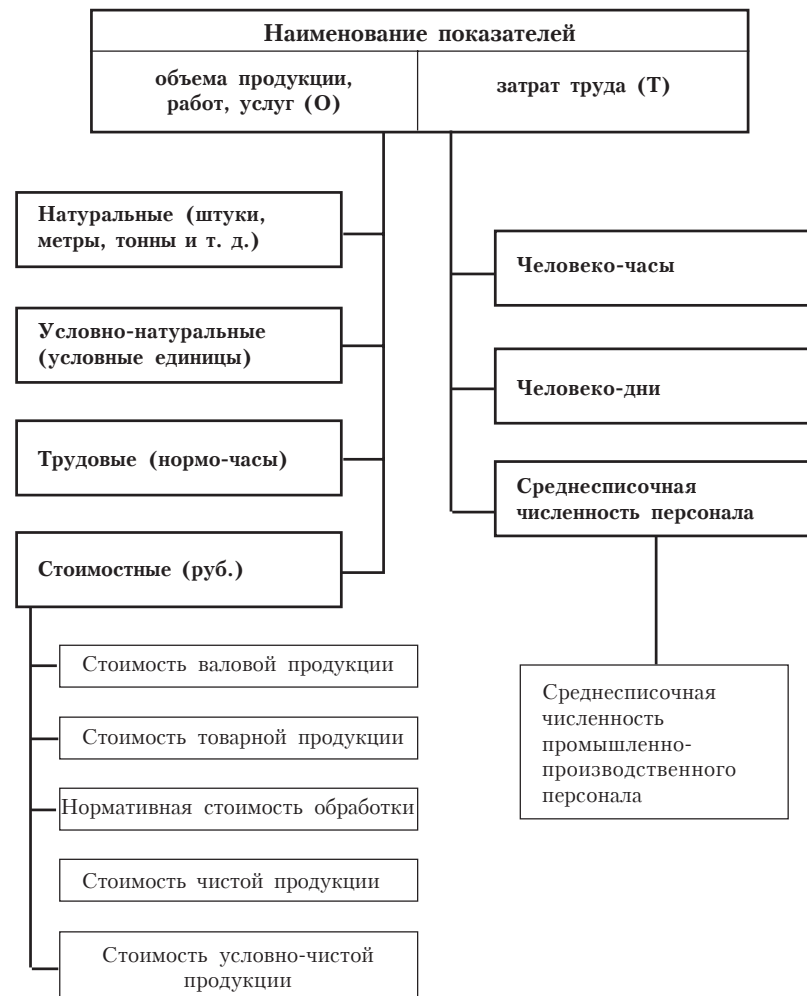


Рис. 2. Показатели объема продукции и трудовых затрат при расчетах производительности труда

ный недостаток. Используют еще условно-натуральный метод измерения объема производства, основанный на приведении разных изделий к одному измерителю. Например, разные сорта мыла пересчитывают в единый сорт мыла с 40% содержанием жира, разные сорта топлива пересчитывают в условное топливо с теплотворной способностью одной тонны, равной $7 \cdot 10^6$ ккал. и т. д. Область применения этого метода тоже невелика, он имеет смысл для обобщения показателей объемов производства лишь некоторых отраслей народного хозяйства.

Трудовой метод 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 разном напряжении норм такой метод дает существенные искажения, поэтому его применение не имеет широкого распространения.

Стоимостной метод наиболее универсален, он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в их группах, отрасли, регионе, по экономике в целом. Вопрос состоит 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 стоимость продукции отражала не только затраты труда, но и стоимость потребленного сырья, материалов, покупных полуфабрикатов, деталей и узлов, поступающих по кооперации. Более дорогое сырье, поступающее в обработку, увеличивало стоимость валовой продукции и, соответственно, показатель производительности труда без какого-либо участия работников предприятия.

В стоимость валовой продукции входила также разность в стоимости незавершенного производства на начало и на конец периода. Это давало возможность предприятиям повышать стоимость валовой продукции, а вместе с ней и показатель производительности труда за счет увеличения объема незавершенного производства.

Показатель стоимости 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 стоимость 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 стоимости 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 стоимости. Он учитывал не фактическую стоимость обработки, а лишь ее нормативное значение. Экономическое содержание этого показателя было расплывчатым, поэтому целесообразность его использования вызывало сомнения.

Теоретически наиболее полное представление о вкладе предприятия в создание продукции давал показатель чистой продукции — вновь созданной стоимости, 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 вновь созданную стоимость, если продукция реализовывалась бы по рыночным ценам. Но в нашей действительности большое место занимали монопольные цены, которые искажали реальный вклад предприятия в создание новой стоимости, и установление стоимости 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 (O) в формулах [10] и [11].

Трудозатраты (Т) наиболее точно отражаются отработанным количеством человеко-часов. Но их подсчет достаточно трудоемок. 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, но, 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.

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, приходящегося на одного среднесписочного работника этого предприятия за год.

Другой показатель производительности труда — трудоемкость — представлял сумму затрат труда на производство единицы продукции. Для определения трудоемкости единицы продукции трудозатраты на все производство делили на объем выпущенной продукции за определенный период (см. формулу [11]).

Для целей планирования и анализа труда рассчитывали трудоемкость отдельных операций, изделий, работ. Технологическую трудоемкость (T_r) определяли затраты труда основных рабочих-сдельщиков и повременщиков. Ее рассчитывали по производственным операциям, деталям, узлам и готовым изделиям. Трудоемкость обслуживания (T_0) представляли затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производства. Ее расчет производили по каждой операции, изделию, либо пропорционально технологической трудоемкости изделий. Производственная трудоемкость (T_{np}) состояла из трудоемкости технологической и обслу-

живания, т. е. это затраты труда основных и вспомогательных рабочих на выполнение единицы работ:

$$T_{np} = T_r + T_0, \quad (12)$$

Трудоемкость управления (T_y) складывалась из затрат труда руководителей, специалистов и др. 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_n) отражала все затраты труда на изготовление каждого изделия и всей их суммы. Ее определяли по формуле:

$$T_n = T_r + T_0 + T_y = T_{np} + T_y, \quad (13)$$

Различают трудоемкость нормативную, плановую и фактическую.

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

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 другими мерами.

Научно-технический прогресс — главный источник всестороннего и последовательного роста производительности. Поэтому для использования в производственном процессе достижения 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 следующими показателями:

- 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 труда, производства и управления. К ним относятся:

I. Совершенствование организации управления производством, в том числе:

- 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 количества объектов;

II. Совершенствование *организации производства*, в том числе:

- 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 др. видов производственного обслуживания;

III. Совершенствование *организации труда*, в том числе:

- 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 кадров, улучшение их подготовки и повышения квалификации;
- улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха;
- совершенствование систем оплаты труда, повышение их стимулирующей роли.

Социально-психологические факторы — это качество трудовых коллективов, их социально-демографический состав, уровень подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, система ценностных ориентации, 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 другие.

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 прирост 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 возмож-

ность 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, межотраслевые, отраслевые, 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.

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 год или большее количество 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.

ГЛАВА 6. СУЩНОСТЬ И МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Понятие «организация труда» имеет два смысловых варианта:

- первое — это система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, которая образует определенный порядок осуществления трудового процесса. Такая система характеризуется строгим набором составляющих ее элементов и отличается свойствами, которые можно зафиксировать, проанализировать, заменить. В этом смысле определение организации труда называется *атрибутивным*, т. к. оно выражает неотъемлемое свойство рассматриваемого явления (его атрибут), заключающийся в наличии строгого порядка осуществления трудового процесса;

- второе — это процесс установления или изменения порядка осуществления труда, т. е. системы взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом. В этом смысле организация труда — это управленческая и производственная функция отдельных служб, специалистов, работников, а определение в таком смысле называют функциональным.

Составляющими частями (элементами) организации труда на предприятии являются:

- подбор и подготовка работников, повышение их квалификации;
- расстановка работников по рабочим местам;
- кооперация труда (производственные взаимосвязи и взаимодействия между работниками);
- организация рабочих мест (оснащение и планировка);
- организация обслуживания рабочих мест вспомогательными службами, работниками;
- установление норм труда;
- создание благоприятных производственных условий труда;
- установление системы оплаты труда и материального стимулирования;
- поддержание высокой дисциплины труда, трудовой активности.

Ожидания, которыми стороны руководствуются на рынке, принимая решения о найме и подряде на работу, при прочих равных условиях могут оправдаться лишь при надлежащей организации труда и вознаграждении работников. Это предполагает рационализацию методов и форм трудовой деятельности, ее четкое нормирование, эффективную постановку оплаты и страхования, связанных с ней рисков.

Изучение методов труда с целью их рационализации проводится со второй половины XVIII в., но бурное развитие получило на рубеже XIX—XX вв., когда в практику широко проникло расчленение работ на элементы, и утвердился сам термин «нормирование труда» (Ф. У. Тэйлор, 1883 г.; супруги Ф. и Л. Гилбрет, 1912 г.). Позднее А. Могенсен (1930 г.) распространил эти исследования с уровня отдельных операций на весь производственный процесс, а Г. Мейнард (1939 г.) придал системный характер поиску и использованию различных средств рационализации.

В итоге сложился подход, названный проектированием рациональных методов работы. Этот подход предусматривает анализ, синтез, стандартизацию и нормирование. Собранные сведения служат основой для проверки необходимости каждой работы и входящих в нее операций (движений) и исключения непроизводительных операций. Пересматривается порядок проведения работы, совмещаются несколько операций, чтобы сэкономить движения; для упрощения и облегчения работы меняется планировка рабочего места, корректируется конструкция, предусматривается применение специальных инструментов или приспособлений. При этом в качестве практических правил используются «принципы экономии движений» (разработанные супругами Гилбрет, позже Р. Барнсом и А. Шоу) и системы микроэлементных нормативов.

Затем на спроектированный таким образом рациональный метод работы и его условия, в том числе на применяемые материалы и оборудование, разрабатываются стандарты. С их использованием и учетом статистического анализа структуры рабочего времени устанавливаются или корректируются нормы времени выполнения определенных заданий и нормы выработки по соответствующим операциям. Наконец, на базе этих норм исчисляются трудовые расценки, определяющие заработную плату.

Производственный процесс — это процесс превращения исходных материалов в готовую продукцию.

Технологический процесс — это целесообразное изменение формы, размеров, состояния, структуры, места предмета труда.

Трудовой процесс — это процесс прямого или опосредованного техническими средствами воздействия работника на предмет труда с целью изготовления продукции, сопровождающийся затратами физической и нервной энергии человека.

Основными элементами трудового процесса являются:

- предмет труда;
- средства труда;
- технология;
- сам труд.

Охарактеризуем подробнее каждый из элементов трудового процесса.

Предметтруда — это объект воздействия, который преобразуется в продукцию для промежуточного (детали, полуфабрикаты и прочее) или конечного потребления.

Средстватруда — это орудие производства (оборудования, инструмент, оснастка, энергия), здания, помещения, сооружения необходимые для воздействия на предмет труда.

Технология — это способ, совокупность методов воздействия на предмет труда.

Труд — это рабочая сила человека, его способность к профессиональной деятельности определенной сложности и интенсивности. В ходе производства могут иметь место и естественные (природные) процессы: сушка древесины, отвердевание цемента, брожение и др. Таким образом, производственный процесс это совокупность трудовых и естественных процессов. Повышение эффективности трудового процесса предполагает совершенствование всех его четырех элементов, которое может быть обеспечено совершенствованием технической базы труда и его рациональной организацией.

Рационализация трудового процесса предполагает анализ его состава, структуры элементов и последовательности их выполнения.

В качестве основного элемента выделяется **производственная операция** — часть трудового процесса, выполняемая одним или группой рабочих на одном и том же рабочем месте и включающая все их действия по выполнению единицы заданной работы при неизменном предмете труда.

Анализ производственной операции является одним из базовых элементов организации и нормирования труда.

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

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

- экономических (эффективное использование фонда рабочего времени, сокращение потерь рабочего времени, снижение трудоемкости продукции (работ, услуг), повышение качества продукции, улучшение использования оборудования по времени и мощности);
- организационных (создание условий для высокоэффективной, бесперебойной работы исполнителей, создание систем нормирования и стимулирования труда);
- социальных (повышение содержательности и привлекательности труда, создание условий для развития работников, повышения их квалификации, реализация их трудовой карьеры и роста их благосостояния);
- психофизиологических (оздоровление и облегчение труда).

Экономическим результатом совершенствования организации труда является: снижение себестоимости, получение дополнительной прибыли за счет:

- роста производительности труда в результате снижения трудоемкости продукции, относительного сокращения численности работающих, улучшения использования целодневного и внутрисменного фонда рабочего времени, повышения квалификации и работоспособности исполнителей;
- увеличения выпуска и объема реализации продукции;
- снижения затрат заработной платы на 1 рубль продукции (снижения зарплатоемкости продукции);
- сокращение материальных затрат;
- сокращение брака и повышения качества продукции.

Чем выше уровень конкуренции, тем большее значение приобретает научная организация труда (НОТ), как фактор эффек-

тивности производства. В этом состоит его значение в рыночных условиях.

Рынок, особенно в условиях развитой конкуренции, стимулирует предприятия на введение прогрессивных видов техники и новых технологий как главных факторов эффективности. Рост технико-технологической вооруженности предприятий становится законом их функционирования.

Совершенствование организации труда не исключает наличия негативных социальных эффектов. Так, углубление разделения труда может вести к обеднению его содержания и повышению монотонности; развитие коллективных форм организации труда — к снижению индивидуальной заинтересованности в работе. При проектировании мероприятий по совершенствованию организации труда необходимо оценивать их социальные последствия.

Производственный процесс можно рассматривать с позиции сокращения (увеличения) времени на изготавливаемую продукцию (деталь).

Классификация затрат рабочего времени может осуществляться по отношению к трем элементам производственного процесса: предметам труда, работникам и оборудованию. Классификация по отношению к предмету труда позволяет установить состав затрат времени, включаемых в нормы. При расчете норм труда устанавливаются затраты рабочего времени:

- подготовительно-заключительное;
- оперативное;
- обслуживания рабочего места;
- отдых и личные надобности.

Подготовительно-заключительное — это время, которое затрачивается на подготовку и выполнение задания (ознакомление с чертежом, получение инструмента, наладка оборудования, установка и снятие приспособления, сдача инструмента, документации). Это время затрачивается один раз на партию предметов труда (деталей).

Оперативное это время, затрачиваемое на изменение формы, размеров, свойств предмета труда, а также на выполнение вспомогательных действий, необходимых для осуществления этих изменений. Оперативное время устанавливается на каждую единицу продукции (деталь). Оно подразделяется на основное (технологическое) и вспомогательное.

Основное время затрачивается на целенаправленное изменение предмета труда (формы, размера, состава, состояния). В течении вспомогательного времени производится загрузка сырья, установка заготовки, съем готовой детали, управление оборудованием, изменение режимов его работы, контроль за ходом технологического процесса и качеством продукции.

Время обслуживания рабочего места — это время ухода за оборудованием и поддержание рабочего места в нормальном состоянии. Оно подразделяется на техническое и организационное.

Время технического обслуживания рабочего-места затрачивается на уход за оборудованием (подналадка оборудования, уборка стружки и т. д.).

Время организационного обслуживания затрачивается на уход за рабочим местом, связанный с выполнением работы в течении всей смены (раскладка в начале и уборка в конце рабочей смены инструменты, чистка и смазка оборудования).

Время на отдых и личные надобности устанавливается для поддержания нормальной работоспособности и для личной гигиены.

Суммарная величина этих затрат времени на единицу продукции называется штучно-калькуляционным временем ($t_{ш-к}$) и определяется по формуле:

$$t_{ш-к} = t_{ш} + \frac{T_{п.з.}}{n} = t_0 + t_B + t_{об.} + t_{отд.} + t_{п.з.} \quad (14)$$

где $t_{ш}$ — штучное время;

$T_{п.з.}$ — подготовительно-заключительное время на партию предметов труда;

n — размер партии (штук);

t_0 — основное время;

t_B — вспомогательное время;

$t_{об.}$ — время обслуживания рабочего места;

$t_{отд.}$ — время на отдых и личные надобности;

$t_{п.з.}$ — подготовительно-заключительное время на единицу продукции.

Значение норм и нормирования заключается в том, что они являются основой установления объема ресурсов (численности рабочих, единиц оборудования, запасов, материалов), трудоёмкости продукции и т. п.

Нормирование труда осуществляется двумя методами:

- аналитический;
- суммарный.

Аналитический метод включает: анализ конкретного трудового процесса, разделение его на элементы, проектирование рациональных режимов работы оборудования, установление нормы на операцию.

Суммарный метод предполагает установление норм труда без разделения процесса на элемент, т. е. на основе опыта нормировщика (опытный метод) либо на основе статистических данных по аналогичным работам (статистический метод).

Данные методы нормирования труда определяют условия, обеспечивающие равную напряженность норм, под которой понимается равенство объективных предпосылок (возможностей) для одинакового уровня выполнения норм.

ГЛАВА 7. СИСТЕМЫ И ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Под системой оплаты труда понимается взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх установленных норм, гарантирующая получение работниками заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда и согласованной между работодателем и работником ценой его рабочей силы.

Системы оплаты труда принято подразделять на две группы, называемые формами заработной платы: **сдельная и повременная**.

При *сдельной* форме оплаты труда в качестве измерителя результатов труда используется количество изготовленной продукции.

При *повременной* форме оплаты труда в качестве измерителя используется количество отработанного рабочего времени.

Следовательно, форма оплаты — это тот или иной класс системы оплаты по признаку основного показателя учета результатов труда работника. Сдельные и повременные формы оплаты труда отличаются различным подходом к организационно-техническому нормированию труда, базируясь на одном и том же тарифном нормировании.

При повременной оплате основной нормой труда является единая установленная законом продолжительность рабочего времени с перечнем трудовых обязанностей, которые работник должен выполнить в течении этого времени. За выполнение установленной нормы предусматривается мера оплаты — тарифная ставка (повременная).

При *сдельной* форме оплаты труда в качестве основной нормы труда выступает норма выработки, которая рассчитывается исходя из установленной законом продолжительности рабочего времени. За выполнение такой нормы — работник получает оплату в размере *сдельной* тарифной ставки. Обе формы оплаты труда учитывают и нормы труда, и результат, и требуемое для его достижения рабочее время. Разница состоит в том, что при повремен-

ной оплате результат выступает в скрытой форме (в форме должностных инструкций и иных перечнях трудовых обязанностей, обеспечивающих достижение конечного результата), а рабочее время (неотделимое от этих трудовых обязанностей) — в открытой. При сдельной оплате результат труда выступает непосредственно, а рабочее время, требуемое для его достижения и неотделимое от него — опосредованно и определено технологией изготовления детали.

Существовало устойчивое мнение о недостатках как сдельной, так и повременной формы оплаты труда. На самом деле недостатки заключались в *отсутствии единства* меры рабочего времени и меры результативности при определении нормы труда в рамках каждой формы оплаты труда. При устранении этих недостатков исчезали и различия между сдельной и повременной формами оплаты труда, связанные с их стимулирующим воздействием на работника.

Выбор системы оплаты труда на предприятии должен решать две задачи:

- каждая система должна направлять усилия работника на достижение установленного работодателем производственного результата (объем выпуска продукции при определенном уровне затрат);
- система оплаты труда должна предоставить работникам возможность реализовать свои умственные и физические способности и тем самым самореализоваться как личность.

Системы оплаты труда, исходя из задач, стоящих перед производством, подразделяются на три группы:

- поощрительные;
- принудительные;
- гарантирующие.

Поощрительная система решает обе указанные выше задачи, обеспечивает работнику условия для самореализации на основе его личной заинтересованности и дает ему возможность выбора степени своего участия в улучшении показателей.

Принудительная система нацелена на достижение установленных работодателем достаточно высоких («жестких») показателей, что чаще всего обусловлено требованиями технологического процесса, жесткой конкуренцией на рынке сбыта продукции.

Такие системы отличаются высокой напряженностью труда и имеют более высокую оплату за выполнение таких норм.

Гарантирующие системы по своему организационному построению похожи на поощрительные, но их главная задача — обеспечить работнику оговоренную сумму в рамках установленных на предприятии условий оплаты (тарифных ставок, расценок, доплат, надбавок, премий и т. п.). Характерными чертами такой системы и ее недостатком является неконкретность или количественная неопределенность установленных показателей оценки трудовой деятельности, невозможность работника влиять на установленные для него показатели деятельности.

Остановимся подробнее на видах систем оплаты труда.

Простая повременная система оплаты труда формирует заработок работника согласно его тарифной ставке и фактически отработанному времени и определяется по формуле:

$$Z_{нов} = C_{тар.п} \cdot T_{факт} \quad (15)$$

где $Z_{нов}$ — заработок работника, труд которого оплачивается повременно, руб.;

$C_{тар.п}$ — повременная тарифная ставка за единицу времени (день, ч.), руб.;

$T_{факт}$ — время фактически отработанное рабочим, дни, часы.

Простая сдельная система оплаты труда формирует заработок рабочего от сдельной расценки за единицу изготовленной продукции и от количества произведенной продукции и определяется по формуле:

$$Z_{сдел} = R \cdot q \quad (16)$$

где $Z_{сдел}$ — заработок работника, труд которого оплачивается сдельно, руб.;

R — сдельная расценка за единицу продукции, руб.;

q — количество изготовленной рабочим продукции, штук.

Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда — это система, при которой заработок рабочих рассчитывается в соответствии с объемом работ, произведенной бригадой. Коллективная сдельная оплата распространена на поточных линиях в массовом и крупносерийном производствах, в черной металлургии, химической промышленности и т. п.

Основная проблема, возникающая при распределении коллективного заработка между членами бригады, состоит в том, чтобы наиболее полно учесть индивидуальный вклад каждого рабочего в общие результаты труда бригады. Индивидуальный вклад рабо-

чих в общие итоги работы бригады значительно различается, а заработанная плата при равном отработанном времени и разряде оказывается одинаковой. Это обстоятельство приводит к необходимости корректировать способы распределения бригадного заработка. Одним из методов корректировки является распределение сдельного приработка и коллективной премии бригады с помощью коэффициентов участия, которые характеризуют степень участия отдельных членов бригады в выполнении общего задания. Коэффициент участия устанавливается самой бригадой при подведении итогов работы за месяц. За норму принимается коэффициент участия, равный 1. Снижение или повышение коэффициента участия оценивает личный вклад работника в выполненную работу бригадой. На практике коэффициент участия, устанавливаемый в бригадах, чаще всего находится в диапазоне 0,8-1,5. Тарифная заработанная плата за отработанное время обычно гарантируется, а величина сдельного приработка определяется пропорционально коэффициенту участия.

Аккордная система оплаты труда используется при оплате выполненного комплекса работ, входящих в аккордное задание. Общая сумма заработка за выполнение задания объявляется рабочим заранее, до начала работы. Применение аккордной оплаты обычно связано с определением конкретного срока выполнения производственного задания. Данная система оплаты целесообразна в отраслях с длительным производственным циклом (судостроение и т. п.), а так же в случаях, когда решающую роль играет сокращение сроков выполнения работ (строительство, срочный ремонт крупных производственных агрегатов и т. п.).

Косвенная сдельная оплата труда заключается в том, что заработок работника ставится в зависимость от результатов труда других работников, а не от его личной выработки. Такая системы оплаты применяется для вспомогательных рабочих, наладчиков, транспортных рабочих.

Сдельно-прогрессивная оплата труда характеризуется тем, что, начиная с заранее установленного уровня выполнения норм, происходит определенное увеличение сдельной расценки за выполненные операции, изготовленные детали. Таким образом, сдельные расценки дифференцируются в зависимости от достигнутого уровня выполнения норм: чем выше выполнение норм, тем выше расценка за каждую единицу выполняемой работы.

Пример двухступенчатой шкалы прогрессивных расценок:

Процент перевыполнения исходной базы (нормы)	Процент увеличения сдельной расценки
1 -10	20
Более 10	50

Такая оплата вводится на ограниченные сроки (3-6 месяцев) на тех участках производства, где необходимо создавать материальную заинтересованность в перевыполнении норм (узкие места в производстве, срочное выполнение заказа, ликвидация последствий аварий и др.).

Сдельно-регрессивная оплата труда характеризуется тем, что, начиная с определенного уровня перевыполнения норм, происходит снижение сдельной расценки. Данная система есть противоположность сдельно-прогрессивной системе.

Пример построения шкалы регрессии:

Процент перевыполнения нормы	Процент снижения сдельной расценки
До 110	1,0
Свыше 110 до 125	1,1
Свыше 125	1,15

Данную систему необходимо вводить в случаях падения на предприятии объема производства, но надо сохранить занятых на нем работников, особенно в сфере основного производства.

Предприятия выработали разнообразные поощрительные системы: премирование за текущие результаты работы, доплаты и надбавки стимулирующего характера за профессиональное мастерство, совмещение профессий (должностей), расширение норм (зон) обслуживания, выполнение прежнего или большего объема работ меньшей численности работников.

Согласно действующему законодательству работодатели самостоятельно разрабатывают положения о премировании тех или иных категорий работников предприятия, согласовывают с профсоюзным органом, утверждают руководителем, и доводятся до сведения работников. Положения о премировании прилагаются к коллективному договору.

Разрабатываемые положения должны отвечать ряду основных требований:

- показатели премирования должны соответствовать задачам производства на предприятии;
- число показателей и условий премирования должно быть не более двух-трех;
- между показателями и условиями не должно быть противоречий;
- показатель премирования устанавливать дифференцированно по фактически достигнутому среднему уровню его выполнения на данном производстве, выше достигнутого среднего уровня и т. д.;
- определять размер премии (норматив премирования);
- проводить оценку напряженности показателя премирования;
- определять (ограничивать) круг премируемых работников (непосредственных участников);
- устанавливать периодичность (премирования);
- обеспечивать гарантирование премии соответствующим источником её выплаты.

ГЛАВА 8. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И МЕХАНИЗМ ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Рыночная экономика требует использования принципиально нового подхода к определению содержания заработной платы, то есть в контексте категорий спроса и предложения, стоимости воспроизводства ресурсов для труда, конкуренции, факторов производства, заинтересованности, действий государства, профсоюзов и работодателей.

Заработанная плата была и остается для большинства членов общества основой их благополучия. В странах с рыночной экономикой трудящийся и члены его семьи удовлетворяют свои потребности в пропитании, одежде, жилье и т. д. главным образом за счет заработной платы. Через нее формируются представления о социальной справедливости общественного устройства.

Формируя совокупный платежеспособный спрос населения, заработанная плата тем самым во многом определяет динамику развития экономики страны. Она оказывает более высокое стимулирующее воздействие на развитие экономики по сравнению с другими доходами. При этом речь идет о стимулировании прежде всего производства товаров широкого потребления. Следует учитывать и то обстоятельство, что высокая заработанная плата заинтересовывает руководителей предприятий рационально использовать персонал и активно оснащать производство новой техникой и современной технологией.

Однако при определении уровня заработной платы есть предел, который нельзя превышать. Важно, чтобы заработанная плата стимулировала платежеспособный спрос, но если она превышает возможности производства, то это приведет к росту цен. Поэтому одним из ключевых вопросов для России является вопрос о том, как повысить реальную заработанную плату, особенно для низкооплачиваемых категорий работников, не раскручивая инфляцию.

Понятие «заработанная плата» используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд плату в соответствии с заранее оговоренными условиями. Одновременно с

этим заработанная плата наемных работников является одним из элементов издержек производства.

В самом общем виде заработанная плата в рыночной экономике — это выплачиваемая за выполненную работу сумма средств, в основе определения которой лежит цена труда.

Заработанная плата, в соответствии с основным законом рыночной экономики, формируется под воздействием, прежде всего, спроса и предложения на рынке труда. Соблюдение данного закона позволяет реализовать преимущества рыночной экономики за счет опережающей динамики заработной платы работников, занятых в тех отраслях экономики и сферах деятельности, которые обеспечивают развитие научно-технического прогресса (НТП).

В социально ориентированной рыночной экономике уровень заработной платы должен обеспечивать удовлетворительное существование работника и членов его семьи.

В таблице 3 представлена динамика среднемесячной заработной платы и её соответствие прожиточному минимуму в РФ за период 1991-2006 гг.

Таблица 3

Среднемесячная начисленная заработанная плата работников организаций в ценах 1991 г. и долларах США⁸

Годы	Среднемесячная начисленная заработанная плата в ценах соответствующего года		Среднемесячная заработанная плата в ценах 1991 г., руб.	Отношение среднемесячной заработной платы и выплат социального характера к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, процентов
	руб ^{***}	Долларах США (исходя из среднегодового официального курса доллара США)		
1991	548	...	548	335
1992	5995	22	369	299
1995	472392	103	246	179
2000	2223	79	238	172
2001	3240	111	286	204
2002	4360	139	332	226
2003	5498	179	368	244
2004	6740	234	407	264
2005	8555	303	459	...
2006	10728	395	524	...

^{***} С 200 г. — в масштабе цен, действующих с 1 января 1998 г.

⁸ Россия в цифрах. 2007

Уровень заработной платы, обеспечивающий удовлетворительные условия жизни, определяется фондом жизненных средств, необходимых работнику и дифференцированных в зависимости от того, какого рода затраты труда он осуществляет в своей деятельности, то есть должны быть реализованы потребности человека в питании, одежде, обуви, жилище, отдыхе, образовании, охране здоровья, поддержании общекультурного и профессионального уровня через общение и средства коммуникации.

Кроме того, заработанная плата должна компенсировать иждивенческие расходы работника, обеспечивающие постоянное воспроизводство населения во времени. Наряду с этим заработанная плата должна быть достаточной для того, чтобы работник мог нести затраты на повышение образовательного уровня и профессионального мастерства в зависимости от его квалификации.

В работах академика РАН Д. Г. Львова и других экономистов доказывается, что по уровню заработной платы отставание России от развитых стран больше, чем по уровню производительности, что видно из таблицы 4.

Таблица 4

Сравнительная оценка производительности и зарплат по ВВП, в \$ (данные за 1994 год)

Страны	Часовая производительность по ВВП	Часовая заработная плата	ВВП на доллар заработной платы
США	27	16,4	1,7
Германия	27,7	22,7	1,2
Франция	28,8	14,4	2,0
Япония	21,6	12,3	1,8
Италия	30,6	16,4	1,9
Турция	10,3	2,6	4,0
Россия	7,6	1,7	4,6

Обеспечить удовлетворительное существование работника можно в том случае, когда национальный доход страны позволяет это сделать. Поэтому размеры фонда жизненных средств определяются не только объективными потребностями каждого работника, но и уровнем развития экономики страны.

На фактический размер заработной платы существенное влияние оказывает цена труда, которая колеблется вокруг стоимости воспроизводства персонала в зависимости от соотношения спроса и

предложения на рынке труда, а также соотношения сил между профсоюзами и работодателями. В социально-ориентированной рыночной экономике работнику гарантируется основная заработанная плата, основанная на рыночной цене труда и установленная в трудовом договоре. В зависимости от результатов работы предприятия и личного вклада работник получает доплату (премию).

Заработанная плата выполняет ряд функций:

- воспроизводственная функция;
- стимулирующая;
- регулирующая;
- социальная.

Реализация перечисленных функций предполагает организацию и регулирование заработной платы на основе соответствующих принципов.

Рыночная экономика в России существенно изменила и принципы организации и регулирования заработной платы.

Процесс формирования заработной платы зависит от государственной политики и от принятых социальных программ, и от действий работодателей, и от профсоюзов и ряда других факторов.

Основные принципы организации заработной платы следующие:

- принцип установления заработной платы на основе цены труда;
- принцип гарантирования уровня основной заработной платы работнику при выполнении им нормы труда независимо от результатов деятельности предприятия;
- принцип дифференциации заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда, требованиями социальной справедливости;
- принцип обеспечения заинтересованности работников в достижении высоких индивидуальных и коллективных результатов труда;
- принцип взаимосвязи динамики реальной заработной платы с изменением производительности.

Соблюдение изложенных принципов позволяет обеспечить эффективное регулирование и организацию заработной платы на предприятиях.

Регулирование заработной платы на предприятии требует от соответствующей организации, с одной стороны, обеспечивающей гарантированный заработок за выполнение нормы труда независимо от результатов деятельности предприятия (с учетом складывающейся цены труда), а с другой стороны, увязывающей заработок с индивидуальными и коллективными результатами и коллективными результатами труда. Под организацией заработной платы на предприятии понимается построение системы от дифференциации и регулирования по категориям персонала в зависимости от сложности выполнения работ, а также индивидуальных и коллективных результатов труда.

Организация заработной платы включает в себя три части:

- нормирование труда;
- тарифную систему;
- формы и системы оплаты труда.

Нормирование труда позволяет определить, какой объем затрат труда должен соответствовать установленному размеру его оплаты в конкретных организационно-технических условиях. Формы и системы оплаты труда устанавливают строго определенный порядок исчисления заработной платы по каждой группе и категории персонала в зависимости от уровня гарантированной тарифной ставки (оклада) за выполнение нормы труда, индивидуальных и коллективных результатов труда. Нормирование труда было рассмотрено в предыдущей главе.

Тарифная система — это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляются дифференциация и регулирование заработной платы различных категорий персонала. Тарифная система — это совокупность ставок заработной платы (традиционных ставок, должностных окладов) и условий их применения для оплаты труда работников. В рыночных моделях экономики тарифные системы обычно устанавливаются в ходе переговорного процесса между работодателями и наемными работниками и представляют согласованные на определенный период времени гарантированные условия оплаты за выполнение трудовых обязанностей (норм труда) в течение единицы рабочего времени (часа, дня, недели, месяца и т. п.). Тарифные системы в настоящее время наиболее распространенные формы цены рабочей силы. Тарифные системы возникли в процессе длительного и непростого развития отношений между работниками и работодателями. В развитых странах установление

тарифных систем производится на уровне национальных соглашений. В России тарифные системы устанавливались на общегосударственном уровне соответствующими центральными хозяйственными органами и согласовались с профсоюзными организациями.

Тарифные ставки и оклады, входящие в тарифные системы различаются в зависимости от сложности работы (квалификации работников), условий труда на рабочем месте (тяжести, вредности, опасности), интенсивности труда и других факторов.

Соотношения в оплате между работами, отнесенными к той или иной группе или между группами, устанавливается в виде тарифного коэффициента (редукция труда, коэффициенты редукции).

Группировки, тарифные ставки (оклады), тарифные коэффициенты с течением времени изменяются, отражая изменения в развитии экономики, методах руководства ею, потребностях в организации заработной платы, соотношении сил объединений работодателей и профсоюзов, степени влияния государства на развитие трудовых отношений.

Оценка сложности труда рабочих, велась на основе отраслевых тарифно-квалификационных справочников (с 30-х до 70-х годов XX века).

В 1969 году в практику тарификации стал вводиться Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС), что позволило унифицировать условия тарификации и оплаты труда в межотраслевом разрезе.

В период с 1982-1986 г.г. ЕТКС был существенно переработан, что обеспечило ему качественно более высокий уровень по сравнению с ранее действовавшим, хотя не исчерпаны все возможности его совершенствования.

Действующий в настоящее время ЕТКС, насчитывает более 70 выпусков и построен по видам производств. Он ориентирован на диапазон сложности работ, выполняемых рабочими, с первого по восьмой разряд, причем седьмой и восьмой разряды имеют место только в отдельных видах производств. В основном в России труд рабочих оценивается по шести группам сложности (разрядам).

Оценка сложности труда руководителей, специалистов и служащих предприятий базировалась на иных принципах, учитывающих специфику управленческого труда. В ее основу была положена квалификационно-должностная группировка работ исходя из их функционального назначения в системе управления. При оценке

сложности управленческого труда применялась следующая группировка должностей по видам деятельности:

1. Руководители, обеспечивающие общее и функциональное руководство предприятиями и объединениями (директор, главный инженер, главные специалисты, начальники отделов, секторов и бюро).

2. Руководители, осуществляющие непосредственное руководство производственными подразделениями предприятий и объединений (начальники цехов, участков, старшие мастера, мастера).

3. Специалисты, занятые инженерно-техническими работами (инженеры, конструктора, технологи, экономисты, нормировщики, техники и т. д.).

4. Служащие, выполняющие учетные и контрольные функции, а также работы, связанные с оформлением документации.

Сложность труда работников первой группы характеризовалась размером руководимых предприятий и сложностью управления ими.

Сложность труда работников второй группы характеризовалась объемом производства, сложностью производимой продукции и сложностью управления соответствующим подразделением предприятия. На многих предприятиях труд руководителей цехов классифицировался по трем-четырем группам сложности, а труд руководителей участков — по трем группам.

Сложность труда специалистов и служащих характеризовалась сложностью выполняемых работ и требуемыми для этого уровнем образовательной подготовки и стажем практической деятельности. Квалификационная группировка специалистов с высшим образованием насчитывала до пяти, а со среднетехническим образованием — две-три группы.

Для руководителей, специалистов и служащих был разработан Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащий описание работ и требований к знаниям, умению и необходимому производственному опыту для работников, которые будут занимать соответствующие должности.

В настоящее время в бюджетных организациях действует Единая тарифная сетка (ЕТС), которая является обязательной для всех учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании. ЕТС имеет 18 разрядов, из них для рабо-

чих отведены разряды с 1-го по 8-ой, для служащих со 2-го по 18-й. Каждому разряду соответствует тарифный коэффициент. Умножая ставку (оклад) первого разряда на тарифный коэффициент, определяют заработанную плату по определенной должности.

Ставка первого разряда устанавливается правительством и является базовой, она пересматривается с учетом роста потребительских цен, но недостаточно регулярно.

В целом ЕТС позволяет унифицировать оплату труда работников и гибко управлять этой оплатой. Недостатком ЕТС является низкий уровень тарифных ставок, и, прежде всего, чрезмерно низкая тарифная ставка первого разряда. На начало 2001 года тарифные ставки всех 18 разрядов ЕТС были ниже прожиточного уровня. Поэтому многие предприятия внебюджетного сектора экономики строят свою тарифную сетку, используя некоторые принципы ЕТС, и вносят в них изменения и дополнения, основанные на специфике своих производств.

Остановимся подробнее на структуре заработной платы. Заработанная плата подразделяется на основную (тарифная) и дополнительную. Под основной заработной платой наиболее часто понимается та часть заработка работника, которая соответствует оплате по тарифным ставкам за конкретный рабочий период. Для сельщиков это оплата по расценкам за фактически изготовленную продукцию, для повременщиков — за фактически отработанное время по тарифным ставкам (часовым, дневным, месячным) или окладам.

Дополнительная заработанная плата нацеливает работников на достижение показателей выходящих или расширяющих круг его обязанностей, установленных нормой труда.

Такое деление заработной платы всегда ставит вопрос об их соотношении.

Логика подсказывает, что основная заработанная плата должна составлять более 50%, а дополнительная менее 50%. Однако на практике встречается и обратное. Среди факторов, определяющих это соотношение основной и дополнительной заработной платы можно указать следующие:

- уровень организации производства на предприятии и качество нормирования труда;
- степень зрелости профсоюзной организации предприятия.

В странах с развитой рыночной экономикой, где работодатели обеспечивают высокий уровень организации производства, а профсоюзы активно влияют на условия оплаты труда через систему многоуровневых коллективных переговоров, соотношение основной и дополнительной заработной платы не бывает менее 9:1, то есть доля всех видов доплат, поощрений в заработной плате работников не превышает 10%. Это означает высокую степень гарантированности трудовой отдачи (производительности труда) работников.

В России традиционно был достаточно высокий уровень поощрительных выплат в составе заработной платы. У рабочих-сельщиков не менее 45-50%, у рабочих повременщиков — 30-35%, а у специалистов — 15-25%. Это объясняется тем, что государство устанавливало низкие тарифные ставки, которые редко пересматривались, что позволяло гарантировать низкую основную заработанную плату. И сегодня это соотношение остается высоким. В 2000 году доля основной заработной платы в общей заработной плате работников не превышала 30-35%, а доля поощрений — 60-70%. Причины этого: спад производства, инфляция, сдерживание излишней численности персонала и др.

Различают номинальную и реальную заработанную плату.

Номинальная заработанная плата (Z_H) — это количество рублей, которое работник получает за свой труд.

Реальная заработанная плата (Z_P) — определяется количеством товаров и услуг, которые можно купить на сумму номинальной заработной платы.

Отношение между номинальной и реальной заработной платой выражается формулой:

$$Z_P = \frac{Z_H}{I_{п.ц.}}, \quad (17)$$

где $I_{п.ц.}$ — индекс потребительских цен.

Снижение реальной заработной платы произойдет только в том случае, если номинальная заработанная плата будет отставать от темпа роста цен на потребительские товары.

ГЛАВА 9. ВИДЫ И СТРУКТУРА ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ. ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ДОХОДОВ И ФАКТОРЫ, ЕЕ ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ

Денежные доходы семьи классифицируются по источникам их формирования:

- заработанная плата и другие виды оплаты труда;
- пенсии, пособия, стипендии и другие выплаты из социальных фондов и бесплатные услуги;
- предпринимательские доходы, проценты, дивиденды и другие доходы от собственности;
- средства, полученные от продажи продукции личного подсобного хозяйства;
- стоимость натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства, использованных в семье, а так же поступлений от работодателя в виде оплаты жилья, транспорта, средств связи, обучения, повышения квалификации.

В таблице 1 представлены денежные доходы населения России и их динамика по годам, в процента⁹.

Структура денежных доходов населения, в %

Таблица 5

Виды доходов	1992	1995	2000	2003	2005	2006
Оплата труда***	73,6	62,8	62,8	63,9	63,4	66,4
Социальные трансферты	14,3	13,1	13,8	14,1	12,8	13,2
Доходы от собственности	1,0	6,5	6,8	7,8	10,3	7,2
Доходы от предпринимательской деятельности и др.	8,4	16,4	15,4	12,0	11,6	11,2
Другие доходы	2,7	1,2	1,2	2,2	1,9	2,0
Всего:	100	100	100	100	100	100

*** Включая скрытую информацию (официально не учтенную) заработанную плату.

⁹ Россия в цифрах. 2007: Краткая статистика. Сб./ Росстат — М., 2007.

Из таблицы 5 видна тенденция снижения доли оплаты труда в формировании доходов и возрастании доходов от предпринимательской деятельности и доходов от собственности (в период с 1990 по 2000 год).

Падение доли оплаты труда в структуре доходов нельзя признать экономически целесообразным, так как повышение ед абсолютных размеров будет содействовать повышению эффективности труда и экономики в целом. Доходы от предпринимательской деятельности это доходы на вложенный капитал в форме прибыли дивидендов по акциям, проценты по государственным ценным бумагам и т. п.

Распределение населения России по величине среднедушевых доходов представлено в таблице 6.

Таблица 6

Распределение населения по величине среднедушевых денежных доходов (в процентах к итогу)¹⁰

	2002	2003	2004	2005	2006
Все население в том числе со среднедушевыми денежными доходами в месяц, руб.:	100	100	100	100	100
До 1500,0	17,3	9,9	6,2	3,2	1,8
1500,1-2500,0	23,0	17,4	13,2	8,8	5,8
2500,1-3500,0	18,1	16,7	14,3	11,3	8,5
3500,1-4500,0	12,6	13,4	12,8	11,4	9,4
4500,1-6000,0	11,8	14,3	15,0	14,9	13,5
6000,1-8000,0	8,2	11,5	13,4	14,9	14,9
8000,1-12000,0	6,1	10,2	13,7	17,4	19,7
Свыше 12000,0	2,9	6,6	11,4	18,1	26,4

Данные таблицы 6 показывают изменение структуры населения по величине среднедушевых доходов за последние пять лет. Население, получающее доходы (8000,0-12000,0 рублей и выше) в 2006 году составляло 61%; значительно (почти в 10 раз) сократилась численность населения получающего минимальную оплату. Росту доходов населения способствовало увеличение минимального размера оплаты труда и тарифной ставки (оклад) 1 разряда ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы, что представлено в таблице 7.

¹⁰ Россия в цифрах. 2007.

Таблица 7

Минимальный размер оплаты труда и тарифная ставка
1 разряда¹¹

Показатель	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Минимальный размер оплаты труда (в среднем за год), руб. (до 2000 г. — тыс.руб.).	0,7	42,5	107,8	250,0	400,0	487,5	600,0	746,7	1000,0
Реальный размер минимальной оплаты труда, в процентах к предыдущему году	41,5	81,4	106,9	190,9	138,2	107,2	111,0	110,4	122,1
Тарифная ставка (оклад) 1 разряда ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы (с учетом доплаты, в среднем за год), руб. (до 2000 г. — тыс.руб.)	1,8	58,5	126,5	262,5	450,0	487,5	600,0	746,7	1000,0
Реальный размер тарифной ставки (оклада) 1 разряда ЕТС, в процентах к предыдущему году	-	71,5	99,8	170,8	148,1	95,3	111,0	110,4	122,1

Правительство России и в дальнейшем планирует проводить работу по увеличению минимального размера оплаты и тарифных ставок.

Совокупный доход семьи используется по следующим направлениям:

- потребительские расходы (питание, непродовольственные товары);
- налоги, сборы, платежи;
- накопления, сбережения;
- прочие расходы (в том числе алкогольные напитки, табачные изделия, услуги и пр.).

Структура использования денежных доходов населения России по годам, в процентах¹² представлена в таблице 8.

¹¹ Россия в цифрах. 2007.

¹² Там же.

Таблица 8

Направления использования доходов	1992	1995	2000	2003	2005	2006
Покупка товаров и оплата услуг	72,9	70,5	75,5	69,1	70,4	70,1
Оплата обязательных платежей и разнообразных взносов	8,1	5,6	7,8	8,3	9,2	11,3
Приобретение недвижимости	0,1	0,1	1,2	2,0	2,4	2,3
Прирост финансовых активов из него прирост, уменьш. денег на руках населения	18,9 13,6	23,8 3,6	15,5 2,8	20,6 2,7	18,0 1,5	16,3 1,8
Всего:	100	100	100	100	100	100

Анализ данных об изменении структуры использования доходов населения свидетельствует, что основное направление расходов населения — это покупка товаров и оплата услуг.

Прослеживается явная тенденция уменьшения накопления сбережений во вкладах и ценных бумагах (2000-2006 гг.), т. к. дефолт 1998 года отнял у рублевых депонентов 3\4 их рублевых сбережений и это при том, что в 1992 году сбережения обесценены правительственными решениями в 10000 раз.

Вложения в иностранную валюту означает, что реальный капитал вывозится за рубеж в обмен на бумажные деньги вместо того чтобы быть инвестированным в национальную экономику. Дифференциация доходов определяется уровнем развития производительных сил и производственных отношений. Формирование доходов подчиняется общественным экономическим законам, способ распределения существенно зависит от способа производства, законы и принципы распределения должны соответствовать всей системе экономических отношений. Дифференциация доходов складывается под воздействием экономических, демографических и социальных факторов.

За годы реформ с 1992-2000 г. сложилась ситуация, характеризующаяся падением реальной заработной платы и реальных доходов, весьма существенным расслоением населения по их уровню. Численность населения с денежными доходами ниже величин прожиточного минимума характеризовалась следующими данными¹³ (таблица 9).

¹³ Там же.

Таблица 9

Показатель	1992	1995	2000	2002	2003	2004	2005	2006
Величина прожиточного минимума* (в среднем на душу населения), руб. в месяц (до 2000 г. — тыс. руб.)	1,9	264	1210	1808	2112	2376		
Соотношение с величиной прожиточного минимума**, процентов:								
• среднедушевых денежных доходов;	211	195	189	218	245	240		
• среднемесячной начисленной заработной платой;	281	159	168	222	239	263		
• среднего размера незначительных месячных пенсий***	119	101	76	100	102	106		
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума:								
• млн. чел на конец года;	49,3	36,5	42,3	5,6	29,3	25,2		
• в процентах от численности населения;	33,5	24,8	29,0	24,6	20,3	17,6		
Индекс потребительских цен (декабрь к декабрю предыдущего года), процентов (до 2000 г. — в разах)	26,1	2,3	120	115,1	112	111,7	110,9	109,0

* С 2000 г. в связи с изменением нормативной правовой базы и методологии расчета величины прожиточного минимума (см. методологические пояснения на стр.99) публикуется оценка на основе данных, установленных правительством РФ за I — IV соответствующего года. За 2005 и 2006 г.г. величина прожиточного минимума Правительством РФ не устанавливалась.

** Соответствующей социально-демографической группы населения.

*** 1995, 2000 г. — с учетом компенсации.

Прожиточный минимум — это показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг минимально допустимого уровня, обеспечивающего поддержание активного физического состояния взрослых, социального и физического развития детей и подростков, это стоимость потребительской корзины. В России понятие «прожиточного минимума» впервые было введено в экономический оборот в начале рыночных реформ Указом

Президента РФ от 2 марта 1992 года, ц 210 «О системе минимальных потребительских бюджетов населения РФ». В 1992-1999 г. расчет величины прожиточного минимума производился на основе методических рекомендаций Министерства труда России от 10 ноября 1992 г.

Прожиточный минимум (ПМ) определяется в стоимостном выражении в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам в целом по РФ, еѐ субъектам, а также может определяться по отдельным городам и административно-территориальным объединениям. Величина прожиточного минимума в целом по РФ определяется ежеквартально и устанавливается Правительством РФ. Изменения величины прожиточного уровня представлено в таблице 10.

В основе определения стоимости ПМ лежат разработанные Институтом питания Академии медицинских наук РФ натуральные наборы продуктов питания, которые дифференцированы для отдельных социально-экономических групп населения по минимальным нормам потребления и сбалансированы по калорийности и химическому составу потребляемых веществ. При обоснованности норм потребления продуктов питания с целью учета различных природно-климатических условий территория России разделена на 8 зон в соответствии с действующими Методическими рекомендациями. Энергетическая ценность продовольственных товаров по зонам России колеблется от 2204 до 2607 ккал. в сутки.

В бюджете ПМ нормы потребления установлены только на продукты питания, а стоимость товаров и всех видов услуг определена в размере 31,7%. В целом же структура бюджета ПМ, рассчитана по Методике Министерства труда РФ, представлена в таблице 11.

На 1 июля 2008 года прожиточный минимум установлен:

- работающим — 5516 рублей в месяц;
- пенсионерам 4088 рублей в месяц.

В соответствии с ФЗ «О прожиточном минимуме в РФ» от 24 октября 1997 года ц 134-ФЗ и Постановлением правительства РФ от 18 февраля 1998 года ц 214 разработан проект новых Методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения РФ. Потребительская корзина должна определяться (пересматриваться) в соответствии с законом не реже одного раза в пять лет.

Таблица 10

Величина прожиточного минимума¹⁴
(в среднем на душу населения; рублей в месяц)¹⁵

	Все население	Из него по социально-демографическим группам		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
2000	1210	1320	909	1208
I квартал	1138	1232	851	1161
II квартал	1185	1290	894	1182
III квартал	1234	1350	930	1218
IV квартал	1285	1406	962	1272
2001	1500	1629	1144	1499
I квартал	1396	1513	1064	1405
II квартал	1507	1635	1153	1507
III квартал	1524	1658	1163	1514
IV квартал	1574	1711	1197	1570
2002	1808	1967	1379	1799
I квартал	1719	1865	1313	1722
II квартал	1804	1960	1383	1795
III квартал	1817	1980	1387	1799
IV квартал	1893	2065	1432	1880
2003	2112	2304	1605	2090
I квартал	2047	2228	1554	2039
II квартал	2137	2328	1629	2119
III квартал	2121	2318	1612	2089
IV квартал	2143	2341	1625	2113
2004	2376	2602	1801	2326
I квартал	2293	2502	1747	2259
II квартал	2363	2588	1793	2313
III квартал	2396	2629	1816	2336
IV квартал	2451	2690	1849	2394

¹⁴ За I –IV кварталы приведены данные, установленные Правительством Российской Федерации в соответствии с Федеральным Законом от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»; за год – оценка на основе указанных данных. За 2005 и 2006 гг. величина прожиточного минимума Правительством Российской Федерации не устанавливалась.

¹⁵ Россия в цифрах. 2007.

Таблица 11

Структура бюджета ПМ по социально-демографическим группам в % (в среднем по России)

Статьи расходов	Социально-демографические группы				
	На душу населения	Трудоспособные	Пенсионеры	Дети	
				0-6 лет	7-15 лет
Питание	68,3	61,6	82,9	74,5	73,4
Непродовольственные товары	19,1	21,4	10	18,91	19,8
Услуги	7,4	8,9	7,1	6,6	6,8
Налоги и другие платежи	5,2	8,1	-	-	-
ИТОГО	100	100	100	100	100

Минимальный потребительский бюджет – это баланс доходов и расходов, позволяющий наиболее обоснованно определять стоимость жизни тех групп населения, которые должны располагать минимальными доходами. Именно этот показатель должен быть признан социальным нормативом, включающим научно обоснованные нормы и нормативы по продуктам питания, важнейшим непродовольственными товарам и услугам. Минимальный потребительский бюджет складывается на основе традиций потребителя, конъюнктуры рынка потребительских товаров и представляет собой более высокий стандарт прожиточного уровня. Примерное соотношение прожиточного минимума и минимального прожиточного бюджета составляет 1:2. Госкомстат России при исчислении минимального потребительского бюджета систематически учитывает средние цены (тарифы) на непродовольственные товары – 145 наименований, 75 наименований (групп) продовольственных товаров, 70 видов различного рода услуг. Учет ведется по 195 населенным пунктам, расположенным практически во всех регионах РФ.

Инфляционные процессы и связанные с ними падение реальных доходов, перераспределение их в пользу высокообеспеченных слоев населения – это жесткое проявление рыночных методов регулирования.

По характеру потребления и размерам личных доходов и расходов можно выделить 6 групп:

1. Живущие на грани нищеты – доходы ниже стоимости минимального продуктового набора;

2. Бедные — доходы ниже прожиточного минимума;
3. Малообеспеченные — доходы, которых составляют от одного до двух прожиточных минимумов. (Обеспеченные — с доходами два-пять прожиточных минимумов).
4. Состоятельные — доходы 5-10 прожиточных минимумов (для этой группы населения характерен европейский стандарт потребления).
5. Богатые и сверх богатые — доход в пределах 20-50 прожиточных минимумов (основная часть доходов-накопления и вложения в капитал. Доля потребительских расходов малозначима).
6. Олигархи — доходы более 100 прожиточных минимумов. (Характерные признаки расходов этой группы вложения за границей, приобретение недвижимости за рубежом).

Для измерения неравномерности распределения доходов, получаемых группами населения, используют различные методы. Одним из широко известных является графический метод определения отклонений в распределении доходов от линии абстрактно возможного абсолютного равенства в их распределении. Метод разработан американским статистиком и экономистом Максом Лоренцем (1876-1959 г.г.) и получил название «Кривая Лоренца», рис. 2.

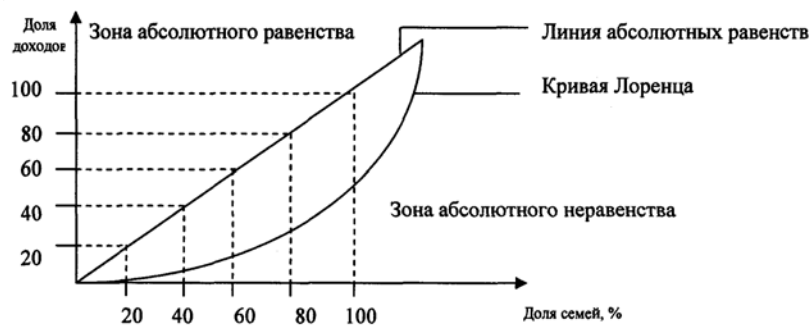


Рис. 2. Кривая Лоренца

Характер вогнутости Кривой Лоренца отражает степень неравномерности распределения доходов разных групп семей. Если каждая группа семей будет получать равную долю дохода (в на-

шем случае такая доля составляет 20%), то на графике это найдет выражение в виде прямой линии абсолютного равного распределения доходов. Чем ближе кривая Лоренца к линии абсолютного равенства тем выше степень равномерности распределения дохода, и наоборот, чем большую вогнутость имеет кривая, тем выше степень неравномерности распределения доходов.

Индекс концентрации доходов или коэффициент Джини, названный по имени итальянского статистика Коррадо Джини (1884-1965 г.г.) характеризует степень отклонения фактического распределения денежных доходов населения от линии их равномерного распределения. Величина коэффициента варьируется от 0 до 1, при этом чем выше значение показателя, тем более неравномерно распределены доходы в обществе.

Наиболее точную характеристику имущественного расслоения дает применение децилей. Первая дециль характеризует уровень дохода, выше которого не поднимается доход 10%-ой низкодоходной группы, последняя дециль — уровень, до которого поднимается доход 10%-ой высокодоходной группы.

Результаты исследований показывают, что значения коэффициентов Джини значительно различаются по странам (таблица 12).

Таблица 12

Коэффициент Джини по странам¹⁶

Страна	G	Страна	G
Финляндия	0,20	Великобритания	0,29
Швеция	0,21	Франция	0,30
Люксембург	0,23	Новая Зеландия	0,30
Германия	0,25	Италия	0,31
Нидерланды	0,26	Австралия	0,31
Канада	0,28	США	0,34

Коэффициент Джини в России за период 1992-2006 г.г. резко увеличился с 0,289 до 0,410, что на много выше, чем в развитых странах. В таблице 13 представлено фактическое распределение и концентрация доходов в России.

¹⁶ Gardiner K.A. Survey of income // nequality Over the Last Twenty Years L., LSE, 1993.

Таблица 13

Распределение общего объема денежных доходов населения¹⁷

Показатель	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Денежные доходы всего, процентов	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе по 20 процентным группам населения: первая (с наименьшими доходами)	6	6,1	5,9	5,7	5,7	5,5	5,4	5,4	5,4
вторая	11,6	10,8	10,4	10,4	10,4	10,3	10,1	10,2	10,1
третья	17,6	15,2	15,1	15,4	15,4	15,3	15,1	15,2	15,1
четвертая	26,5	21,6	21,9	22,8	22,7	22,7	22,7	22,7	22,6
Пятая (с наибольшими доходами)	38,3	46,3	46,7	45,7	45,8	46,2	46,7	46,5	46,8
Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов)	0,289	0,387	0,395	0,397	0,397	0,403	0,409	0,406	0,410
Коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов), раз.	8,0	13,5	13,9	13,9	14,0	14,5	15,2	14,9	15,3

Коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов) характеризует степень социального расслоения и определяется как отношение между средним уровнем денежных доходов 10% населения с самыми высокими доходами к 10% населения с самыми низкими доходами. Данный коэффициент имеет явную тенденцию к росту, что несет негативные последствия, так как создает социальную напряженность в стране.

Дифференциация доходов населения экономисты объясняют следующими причинами:

- люди отличаются своими умственными способностями, различными природными данными и соответственно возникает неравенство заработков;
- люди получают различное наследство, которое дает некоторое преимущество в доходах;
- несправедливое распределение вновь созданной стоимости между трудом и капиталом;

- дискриминация на рынках труда;
- высокая инфляция, обесценивающая сбережения граждан и снижающая доходы работников, имеющих фиксированные зарплаты;
- увеличение доли пенсионеров в обществе приводит к снижению отчислений в пенсионные фонды и соответственно снижает доходы пенсионеров по сравнению с работающими гражданами;
- рост безработицы и др.

Государство ставит своей целью увеличение численности среднего класса России. В 1997 году к среднему классу в России было принято относить семьи со среднедушевым месячным доходом в 300-1000 долларов США. Численность этого слоя населения составляет около 10% населения России. В Москве доля среднего класса значительно выше — около 25%. В США это доля возросла до 50%. По сравнению с развитыми странами в России доля среднего класса в численности населения в 3-4 раза меньше.

¹⁷ Россия в цифрах. 2007. Совокупный доход (с учетом стоимости чистой продукции личных подсобных хозяйств населения).

ГЛАВА 10. КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ: ПОНЯТИЯ И ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ, ИХ ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ

Под качеством жизни обычно понимают условия человеческого существования: обеспеченность материальными благами (одежда, пища, жилье), безопасность, доступность медицинской помощи, возможности для получения образования и развития способностей, состояние природной среды, социальные отношения в обществе, включая свободу выражения мнений и влияние граждан на политические решения.

Качество жизни в общем случае определяется по всем сферам и аспектам существования человека: природа, семья, работа, учеба, общественная деятельность, свободное время и другое.

Различные аспекты качества жизни столетиями обсуждались в мировой философской, социологической и экономической литературе. Аристотель утверждал: «Цель государства — это совместное продвижение к высокому качеству жизни». Значительный вклад в формирование о качестве жизни вообще и о качестве трудовой жизни в частности внесли: Э. Дюркгейм, М. Вебер, Э. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберг. Термин «Качество жизни» стал широко применяться в 80-х годах XX века после работ Дж. Гелбрейта.

Качество жизни не есть только потребление товаров и услуг, а включает социальные результаты экономического развития:

- среднюю продолжительность жизни;
- уровень заболеваемости;
- условия и охрану труда;
- обеспечение прав человека и т. п.

В рыночной экономике важными составляющими качества жизни является степень социальной защищенности населения, свобода выбора человека, улучшение социальной среды, культурные, национальные и религиозные отношения.

Уровень жизни характеризует развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей, т. е. это структура потребления и их обеспечение соответствующими товарами и услугами.

Можно выделить три основные группы потребностей:

- Физические потребности.
- Духовные (интеллектуальные) потребности.
- Социальные потребности.

Для оценки степени удовлетворения основных человеческих потребностей используются различные группы показателей и их индикаторов, таблица 14.

Таблица 14

Показатели и индикаторы уровня жизни населения¹⁸

Показатели уровня жизни	Индикаторы показателей
I. Удовлетворение основных физических потребностей.	
Здоровье	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общая смертность на 1 или 100 тыс. населения. 2. Число детей, умерших в возрасте до одного года на 1000 родившихся. 3. Ожидаемая продолжительность жизни. 4. Заболеваемость с утратой трудоспособности. 5. Другие.
Питание	<ol style="list-style-type: none"> 1. Потребление основных продуктов питания. 2. Другие.
Жилище	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ввод в действие общей площади жилых домов. 2. Общая площадь жилищ. 3. Благоустройство жилищного фонда. 4. Средний размер квартир. 5. Другие.
Домашнее имущество	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспеченность населения предметами культурного и хозяйственного назначения. 2. продажа населению предметов культурно-бытового назначения 3. Другие.
Платные услуги	<ol style="list-style-type: none"> 1. Объем платных услуг населению. 2. Структура платных услуг населению. 3. Объем бытовых услуг. 4. Другие.
II. Удовлетворение духовных потребностей	
Культурный уровень населения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень образования населения. 2. Объем издаваемых книг и брошюр. 3. Объем издаваемых журналов и других периодических изданий. 4. Обеспеченность населения телевизорами. 5. Другие.

¹⁸ Рофе, А. И. Теоретические основы экономики и социологии труда : учебник / А. И. Рофе, А. Л. Жуков. М.: Изд. МИК, 1999.

Таблица 15

Индикаторы уровня жизни населения¹⁹

III. Удовлетворение социальных потребностей.	
Условия труда	<ol style="list-style-type: none"> Потери рабочего времени в промышленности (в среднем на одного рабочего, дней). Изменение условий труда работников (занято тяжелым физическим трудом и др.). Травматизм на производстве (число пострадавших при несчастных случаях с утратой трудоспособности на один рабочий день и более, и со смертельным исходом на 1000 работающих). Другие.
Условия отдыха	<ol style="list-style-type: none"> Численность детей, отдохнувших в летних оздоровительных лагерях. Другие
Социальное обеспечение	<ol style="list-style-type: none"> Соотношение средних и минимальных размеров пенсий и оплаты труда. Соотношение средних размеров пособий на детей и их прожиточного минимума. Соотношение размеров пенсий и прожиточного минимума. Другие
Социально-бытовая обстановка	<ol style="list-style-type: none"> Общая численность безработных Смертность от несчастных случаев, отравлений и травм, убийств и др. Забастовки (число человеко-дней потерь рабочего времени, число участников). Число зарегистрированных преступлений. Объем сброса загрязненных сточных вод. Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ. Другие.
Доходы и расходы	<ol style="list-style-type: none"> Денежные доходы населения, в т.ч. по видам. Денежные расходы населения, в т.ч. по видам. Среднемесячная зарплата работающих в экономике, в т.ч. по отраслям, регионам и профессиям. Прирост сбережений населения во вкладах. Другие.

Для оценки уровня жизни представленные в таблице показатели могут рассчитываться как:

- уровневые (абсолютные значения);
- структурные (составляющие уровней показателей);
- динамические (относительные, характеризующие изменение уровней показателей).

Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения России за период 1992-2006 гг. представлены в таблице 15.

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Фактическое конечное потребление домашних хозяйств (в текущих ценах), млрд. руб. (до 2000 г. — трлн. руб.)	7,9	871,6	3813,5	5013,8	6390,0	7709,6	9817,4	12419,3	15212,8
В процентах к ВВП	42,8	61,1	52,3	55,8	59,3	58,0	57,6	57,4	57,3
В процентах к предыдущему году	97,3	97,4	105,9	108,2	107,7	106,7	110,2	111,4	109,9
На душу населения, руб. (до 2000 г. — тыс.руб.)	53	5874	26014	34637	43976	53330	68240	86779	106766
Среднедушевые денежные доходы населения (в месяц), руб. (до 2000 г. — тыс.руб.)	4,0	515,9	2281	3062	3947	5170	6410	8023	9947
Реальные располагаемые денежные доходы, в процентах к предыдущему году	52	85	112	109	111	115	110	111	110
Среднемесячная номинальная начисленная заработанная плата работников организаций, руб. (до 2000 г. — тыс.руб.)	6,0	472,4	2223,4	3240,4	4360,3	5498,5	6739,5	8554,9	10727,7
Реальная начисленная заработанная плата, в процентах к предыдущему году	67	72	121	120	116	111	111	113	113
Средний размер назначенных месячных пенсий, руб. (до 2000г. — тыс.руб.)	1,6	188,1	694,3	1024	1379	1637	1915	2364	2726
Реальный размер назначенных месячных пенсий в процентах к предыдущему году	52	81	128	121	116	105	106	110	105

Структура потребительских расходов и другие индикаторы уровня жизни представлены в Приложениях 1, 2, 3.

Показатели уровня жизни в России пока далеки от уровня жизни в промышленно развитых странах (ПРС). В 2002 году по такому показателю как ВВП на душу населения Россия занимала

¹⁹ Россия в цифрах. 2007.

40 место среди 80 стран. Рейтинг определялся по 188 критериям конкурентоспособности за 2002 г. Оценка Мирового Экономического Форума²⁰.

Систему количественных и качественных показателей уровня жизни населения составляют:

- Общий объем потребления материальных благ и услуг.
- Уровень потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг.
- Реальные доходы населения.
- Размер заработной платы.
- Доходы из других источников (доход за счет пенсии, пособий, стипендий, реализации продукции личного подсобного хозяйства, дивидендов и процентов на инвестированные личные доходы).
- Условия труда.
- Продолжительность рабочего и свободного времени.
- Жилищные условия.
- Показатели образования, здравоохранения и др.

Обобщающими стоимостными показателями уровня жизни населения принято считать:

- общее потребление материальных благ и услуг (платных и бесплатных);
- реальные доходы населения (без услуг);
- реальные доходы населения с учетом услуг.

Для оценки уровня жизни населения производится расчет индекса стоимости жизни. В России это показатель исчисляется с 1919 года, когда впервые были исчислены Всероссийский бюджетный индекс и бюджетные индексы по отдельным регионам страны. Эти индексы исчислялись до 1932 года. Затем их расчеты были прекращены и возобновились лишь в середине 50-х годов XX века.

Стоимость жизни — объективно складывающийся размер затрат на обеспечение удовлетворения жизненно необходимых потребностей населения в материальных благах и услугах. Измеряется в зависимости от принимаемого в расчет набора потребительских товаров и услуг и уровня цен и тарифов на их приобретение в конкретный период.

Существенное влияние на стоимость жизни оказывает инфляция. Индекс стоимости жизни (i) исчисляется по минимально-

²⁰ The Global Competitive veness Report 2002-2003 is published by the World Economic Forum — Oxford University Press, 2003.

му набору товаров и услуг для различных социально-демографических групп населения по формуле:

$$i = \frac{\sum p_1 q_0}{\sum p_0 q_0}, \quad (18)$$

где p_0 и p_1 — цена покупки соответственно в базовом и текущем периодах;

q_0 — объем покупки в базовом периоде.

Количество товаров, входящих в этот набор, колеблется в разных странах от нескольких десятков до тысячи.

Уровень и качество жизни показывают степень развития и удовлетворения потребностей человека, живущего в той или иной стране.

Конвенция МОТ ц 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» в ст. 25 закрепила право на такой жизненный уровень, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и семьи, а также право на обеспечение в случае безработицы, инвалидности и других независимых от него обстоятельств.

По определению ООН, уровень жизни представляет собой систему нескольких элементов:

- здоровье, в том числе демографические условия, пища, одежда, фонды потребления и накопления;
- условия труда, занятости, организации труда;
- образование, в том числе грамотность;
- жилище, включая его благоустройство;
- социальное обеспечение, человеческие свободы.

При международном сопоставлении уровня жизни ООН использует *индекс человеческого развития* (ИЧР), введен в практику в 1991 г., включающий три интегральных индикатора:

1. Произведенный национальный доход (ВВП) на душу населения.
2. Ожидаемую продолжительность жизни.
3. Уровень образования населения, определяемый по проценту грамотности населения и среднему числу лет обучения населения в возрасте 25 лет и старше.

Главная цель государственной политики в сфере социально-трудовых отношений — это обеспечение каждому трудоспособно-

му человеку условий позволяющих ему своим трудом поддержать необходимый и приемлемый уровень жизни.

Можно выделить четыре уровня жизни населения:

1) достаток — пользование благами, обеспечивающими всестороннее развитие человека;

2) нормальный уровень — рациональное потребление по научно обоснованным нормам, обеспечивающее благоприятные условия для полного восстановления физических и интеллектуальных сил человека;

3) бедность — потребление благ на уровне сохранения работоспособности как низшей границы воспроизводства ресурсов для труда;

4) нищета — минимально допустимый по биологическим критериям набор благ и услуг, потребления которых лишь позволяет поддерживать жизнеспособность человека.

Существенную роль призвано играть проведение политики доходов населения, направленной на повышение уровня и стандарта его жизни на основе осуществления как федеральных, так и региональных программ повышения экономической активности населения и предприятий. Социальные программы также должны служить базой обеспечения достойного уровня жизни населения (установление государственных гарантий защиты трудовых прав работников и др.).

После окончания Второй мировой войны развитие экономики России базировалась на преимущественном развитии производства средств производства (группа «А»), что ограничивало жизненный уровень населения. Оценка социально-экономической ситуации в России в 90-х гг. XX века и в XXI веке позволяет сделать вывод, что эта негативная тенденция преодолевается. Важной задачей государства должен стать контроль за динамикой прожиточного минимума (практически это должен быть порог бедности).

Рост благосостояния населения предполагает включение бесплатных услуг, т. е. продукции отраслей социальной инфраструктуры (дошкольное воспитание и образование, медицинское и культурное обслуживание, услуги для нетрудоспособных, престарелых граждан и др.), предоставляемые на безвозмездной основе в момент их получения.

В странах с рыночной экономикой за счет общественно формируемых коллективных источников финансирования покрыва-

ется преобладающая часть расходов на образование, медицину, социальное обслуживание нетрудоспособных и другие услуги.

Опыт этих стран свидетельствует о том, что высокое качество названных услуг определяется состоянием материально-технической базы сферы обслуживания, квалификацией задействованных кадров и их отношениям к выполнению своего долга. Это дает основание считать, что неправомерно видеть истоки неудовлетворительного состояния социальной сферы и низкое качество обслуживания в России, в принципе бесплатности и распределении социальных благ через каналы общественных фондов потребления.

Поддержание фиксированного уровня жизни вызывает систему компенсационных мер (индексации). Индексацию можно рассматривать как политику государства в области регулирования доходов населения.

В действующем законодательстве РФ понятие «социальная защита» используется в узком смысле — подразумевается государственная политика, направленная на обеспечение прав и гарантий человека в сфере уровня жизни. Таким образом, социальная защита населения — это система мер правового, социально-экономического и организационного характера, гарантируемая и реализуемая государством для обеспечения достойной жизни, т.е. материальной обеспеченности на уровне стандартов современного развития общества и свободного развития человека. Основные права граждан в сфере социальной защиты закреплены в ст. 18 Конституции РФ. В число минимальных стандартов в области уровня жизни населения входит: прожиточный минимум, норматив в области обеспечения жильем, охраны здоровья, образования, культуры, условий и охраны труда, занятости, нормативы в области состояния окружающей среды. В условиях формирования рыночной системы хозяйствования обостряется противоречие между необходимостью проведения жесткой экономической политики и недостаточным запасом прочности социальной защиты людей, которая становится необходимым элементом функционирования цивилизованного общества.

ГЛАВА 11. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ЕГО ЭЛЕМЕНТЫ. МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ В РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА (МОТ)

Социальное партнерство — это идеология, формы и методы согласования партнеров социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия. Устойчивость общественной системы и эффективность рыночной экономики зависят, прежде всего, от характера взаимоотношений предпринимателей и работающих по найму.

Проблемы социального партнерства обычно рассматриваются исходя из послевоенного опыта стран Западной Европы, особенно ФРГ. Однако основные идеи согласования интересов капиталистов и рабочих были сформированы значительно раньше. Одной из первых работ, посвященных сущности и условиям общественного согласия, является «Общественный договор» Ж. Ж. Руссо (опубликован в 1762 году). Важным условием функционирования общественного договора, по мнению Руссо, является высокий уровень гражданской зрелости населения. Поскольку основной целью социального партнерства является обеспечение устойчивого эволюционного развития общества, важно определить условия, при которых такое развитие может стать возможным. Эти условия были рассмотрены еще в 20-х годах XX века Питиримом Сорокиным. Он установил, что устойчивость общественной системы зависит от двух основных параметров: уровня жизни большинства населения и степени дифференциации доходов. Чем ниже уровень жизни и чем больше различия между богатыми и бедными, тем популярнее призыв к свержению власти переделу собственности с соответствующими практическими действиями.

Социальное партнерство — особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночному обществу, обеспечивающий оптимальный баланс реализации основных интересов различных социальных групп (наемных работников и работодателей). Система

социального партнерства включает следующие элементы: принципы, субъекты, уровни, функции, нормы, механизм реализации.

Сущность социального партнерства в следующем:

- совместное рассмотрение и согласование работниками и работодателями социально-трудовой политики на всех уровнях общественного производства на основе повышения эффективности труда;
- выработка критериев социальной справедливости и установление гарантированных мер защиты эффективного труда субъектами социального партнерства;
- преимущественно переговорно-договорные взаимоотношения между представителями работников и работодателей при подготовке соответствующих соглашений, а также при разрешении возникающих разногласий.

Принципы социального партнерства заложены в конвенциях и рекомендациях МОТ (организация создана в 1919 году, с 1946 года МОТ — первое специализированное учреждение ООН). Возникновение МОТ определилось тремя причинами:

- политическая — революциями в России и ряде других европейских стран;
- социальная — необходимость социальной защиты;
- экономическая — стремление отдельных стран к улучшению положения трудящихся вызвало увеличение затрат, рост себестоимости продукции.

МОТ была создана в целях установления и сохранения социального мира, регулирования социально-трудовых отношений, защиты прав человека.

Международная организация труда (МОТ) — мировой центр социально-трудового сотрудничества, социального партнерства, центр трипартизма. От всех международных организаций ее отличает трехсторонняя структура (каждая страна участвует в ней представителями правительства, трудящихся и предпринимателей). МОТ накопила опыт и проделала большую практическую работу по развитию социального партнерства и урегулированию возникающих социально-трудовых проблем.

Международная организация труда оказывает большое влияние на развитие социального партнерства, формирование и регулирование рынка труда и социально-трудовых отношений во всем мире.

Все принятые МОТ конвенции и рекомендации образуют Международный трудовой кодекс. Главными принципами, выработанными МОТ, являются:

1. Всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости.

2. Непредставление в какой-либо стране работниками человеческих условий труда является препятствием для других стран, желающих улучшить положение трудящихся.

3. Свобода слова и свобода объединения являются необходимыми условиями постоянного прогресса.

4. Нищета в любом случае является угрозой всеобщего благосостояния.

5. Все люди независимо от расы, веры и пола имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства устойчивости экономики и равных возможностей.

6. Полная занятость и повышение жизненного уровня.

7. В социально-правовом понимании труд не является товаром.

МОТ оказывает большое влияние на социально-трудовые отношения во всем мире. Влияние МОТ определены в основных документах — Уставе и Филадельфийской декларации, а конкретная их разработка — в конвенциях и рекомендациях.

К наиболее важным в регулировании социально-трудовых отношений можно отнести следующие конвенции и рекомендации МОТ:

1. Конвенция ц 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948 год).

2. Конвенция ц 122 и Рекомендация ц 122 «О политике в области занятости» (1968 год).

3. Конвенция ц 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных правовых норм» (1976 год).

4. Конвенция ц 150 и Рекомендация ц 158 «О регулировании вопросов труда» (1978 год).

5. Конвенция ц 154 и Рекомендация ц 163 «О коллективных переговорах» (1981 год).

6. Конвенция ц 158 и соответствующая ей Рекомендация «О прекращении трудовых отношений» (1982 год).

7. Конвенция ц 168 и Рекомендация ц 176 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 год).

8. Конвенция 173 и Рекомендация ц 180 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предприятия» (1992 год).

Россия после распада СССР как его правопреемница в международных делах стала членом МОТ. Конвенции и Рекомендации МОТ дают ориентиры для национальной политики, законодательству и практике России.

Первым этапом на пути к социальному партнерству в России были указы Президента РФ от 26 октября 1991 года ц 162 «Об обеспечении прав профессиональных союзов в переходный период к рыночной экономике» и от 15 ноября 1991 года ц 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)».

Правовой базой социального партнерства являются национальное законодательство, регулирующие трудовые отношения, положения конвенций, рекомендаций МОТ. В России основы социального партнерства заложены в Законе «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года ц 2490-2 и других нормативно-правовых документах. В качестве субъектов (сторон) социального партнерства выступают: работники, работодатели и государство. Объектом (предметом) социального партнерства являются направления реализации социально-трудовой политики государства, исходя из оценок уровня жизни и показателей, характеризующих этот уровень в целом по РФ, ец субъектах, регионах, городах, организациях. Уровни социального партнерства следующие: федеральный, республиканский, отраслевой (или профессиональный), территориальный, предприятия (юридические лица). Каждому уровню соответствуют и определенные функции. Практика партнерских отношений выработала такие формы их реализации, как коллективные договоры и соглашения, консультации и переговоры по реализации социальной и трудовой политики, согласование действий, направленных на удовлетворение, интересов сторон, совместный контроль за выполнением достигнутых сторонами договоренностей, обеспечивающий исполнения действующего законодательства. Субъективными причинами торможения социального партнерства можно считать: недооценку правительством социальных аспектов перехода страны к рыночным отношениям; несоблюдение условий, достигнутых соглашений между предпринимателями и государством, отсут-

ствии соответствующей правовой базы и др. В настоящее время эти вопросы находятся в поле внимания правительства страны.

В конкретной организации заключается коллективный договор — это правовой акт, который регулирует трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателями. Положения коллективного договора организации не должны противоречить законодательству о труде.

В России созданы необходимые организационно-правовые и научно-методические основы для реализации социального партнерства.

Проблемы социального партнерства чаще всего рассматриваются на основе опыта стран Западной Европы, но сотрудничество предпринимателей и наемного персонала характерно также для Японии и многих других корпораций США. Руководитель всемирно известной корпорации «Сони» Акио Морито неоднократно подчеркивал, что управление его фирмой осуществляется по принципу «все мы — одна семья». Это не только красивые слова. За ними стоит четкая организационная система, заставляющая каждого рабочего и инженера думать об интересах фирмы, как о собственных. Японские компании при ухудшении деловой конъюнктуры делают все возможное, чтобы сохранить персонал, не допустить увольнений. Если фирма терпит убытки, то понижение зарплаты начинается с верха административной лестницы. Опыт промышленно развитых стран по решению социальных проблем полезен для России, однако этот опыт необходимо использовать с учетом специфики общественных условий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон о занятости населения — Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 г.
2. Закон РФ от 20 октября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (с более поздними изм.).
3. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в РФ» // Российская газета. 1997. 29 октября.
4. *Адамчук, В. В.* Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. М. : ЮНИТИ, 2001.
5. *Рофе, А.* Теоретические основы экономики и социологии труда : учебник для студентов вуза / А. Н. Рофе, А. Л. Жуков. М. : Изд-во МИК, 1999.
6. *Генкин, Б. М.* Экономика и социология труда : учебник для вузов. 3-е изд., доп. М. : НОРМА, 2001.
7. Экономика труда : учебник / под ред. проф. П. Э. Шлендера и проф. Ю. П. Кокина. М. : Юристъ, 2002.
8. *Куменцев, И. И.* Экономика и социология труда. М. : Центр экономики и маркетинга, 1999.
9. *Левашов, В. И.* Социальная политика доходов и заработной платы. М. : Центр экономики и маркетинга, 2000.
10. *Роцин, С. Ю.* Экономика труда. М. : ИНФА-М, 2000.
11. *Щеглова, С. Н.* Социально партнерство в сфере трудовых отношений. М. : Профиздат, 1997.
12. *Бобков, В. Н.* Проблемы оценки уровня жизни населения в современной России / НИИ труда. М., 1995.
13. *Никифорова, А. А.* Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991.
14. *Эренберг, Р. Дж.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит ; пер. с англ. ; под науч. ред. Р. П. Колосовой и др. М., 1996.
15. Современная экономика труда / под общ. ред. В. В. Куликова. М. : Институт труда, 2001.

16. Россия в цифрах. 2007: Крат. стат. Сб. / Росстат. М., 2007.

17. Гимпельсон, Е. Нестандартная занятость и российский рынок труда / Гос. ун-т. Высшая шк. Экономики. М., 2005.

18. Увеличение дефицита достойных рабочих мест. Le deficit de travail // Travail/ Genever. 2006. ц 56. Р. 12–15.

19. Маркарян, В. Р. Влияние миграционных потоков на развитие рынка труда Краснодарского края / Рост. гос. экон. ун-т РИНХ. Ростов н/Д, 2005.

20. Стратегический маркетинг : учебник для вузов / Р. А. Фатхутдинов. 3-е изд. СПб. : Питер, 2003.

21. Сорокин, П. А. Голод и идеология общества. Квинтэссенция / сост. В. И. Мудрагей, В. И. Усанов. М., 1990.

**Структура потребительских расходов домашних хозяйств²¹
(по материалам выборочного обследования бюджетов
домашних хозяйств; в процентах)**

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Потребительские расходы — всего	100	100	100	100	100	100	100	100
В том числе расходы на покупку продуктов для домашнего питания.	49,0	47,6	45,9	41,7	37,7	36,0	33,2	31,6
Из них на покупку хлеба и хлебных продуктов	8,2	8,1	8,5	7,1	6,5	6,5	5,6	5,1
картофеля	1,0	0,9	0,8	0,8	0,8	0,6	0,5	0,5
Овощей и бахчевых	2,9	2,5	2,4	2,4	2,3	2,1	2,0	2,0
Фруктов и ягод	2,8	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,0	2,0
Мяса и мясных продуктов	13,2	13,1	13,3	12,5	10,9	10,5	10,1	9,8
Рыбы и рыбных продуктов	2,2	2,5	2,6	2,4	2,1	2,1	2,0	1,9
Молока и молочных продуктов	7,4	6,4	6,0	5,6	5,1	4,9	4,6	4,3
Сахара и кондитерских изделий	6,0	5,9	4,4	3,5	3,1	2,7	2,3	2,2
яиц	1,5	1,2	1,1	0,9	0,8	0,8	0,6	0,6
Масла растительного и других жиров, чая, кофе, безалкогольных напитков и других продуктов	2,3	3,1	3,2	2,9	2,9	2,7	2,8	2,6
Расходы на питание вне дома	3,0	1,8	2,5	2,4	3,0	3,5	2,9	2,5
Расходы на покупку алкогольных напитков	2,5	2,5	2,4	2,2	2,2	2,1	1,9	1,9
Расходы на покупку непродовольственных товаров	31,8	34,3	34,4	36,2	37,3	37,2	38,5	38,8
В том числе на покупку: одежды, обуви, белья, тканей	14,6	15,5	13,4	13,3	12,4	11,4	10,5	10,7

²¹ Россия в цифрах. 2007.

телерадиоаппаратуры, предметов для отдыха и увлечений	3,9	3,2	3,2	3,4	4,4	4,6	5,2	4,5
транспортных средств	2,0	2,8	3,6	4,6	4,3	5,1	6,7	6,3
Товаров и принадлежностей по ведению хозяйств, мебели	3,6	4,5	5,2	5,7	6,4	6,0	6,3	6,2
Строительных материалов	1,4	1,0	1,4	1,5	1,9	2,0	1,9	2,4
Топлива	1,1	1,5	1,3	1,6	1,7	1,8	2,1	2,3
Табачных изделий	1,0	1,2	1,1	1,0	1,0	0,9	0,8	0,8
Предметов личной гигиены. Фармацевтических и медицинских товаров и др.	2,9	3,9	3,9	3,9	4,0	4,0	3,9	4,2
Других непроеизведенных товаров	1,3	0,7	1,3	1,2	1,2	1,4	1,1	1,4
Расходы на оплату услуг	13,7	13,8	14,8	17,5	19,8	21,2	23,5	25,2
В том числе на оплату жилищно-коммунальных услуг	4,3	4,6	5,2	6,2	7,2	7,7	8,3	8,7
Из них жилья	1,3	1,2	1,0	1,2	1,3	1,4	1,4	1,5
электроэнергии	0,7	0,8	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1
газа	0,3	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7
центрального отопления	0,9	0,7	1,0	1,3	1,6	1,7	1,9	2,0
Прочих коммунальных услуг	1,1	1,3	1,7	2,1	2,6	2,9	3,3	3,4
Бытовых услуг	2,2	1,8	1,6	2,2	2,7	2,4	2,8	2,9
Из них по ремонту одежды и обуви	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1
транспортных средств	0,2	0,3	0,3	0,6	0,4	0,4	0,5	0,6
Квартир, домов и других построек	0,6	0,5	0,4	0,8	1,4	1,0	1,0	0,9
Услуг учреждений культуры	0,2	0,5	1,0	1,1	1,4	1,7	2,1	2,1
Услуг в системе образования	1,2	1,2	1,4	1,7	1,6	2,0	2,2	2,5
Из них в системе дошкольного образования	0,7	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2

медицинских услуг	0,4	1,0	0,6	0,9	0,7	0,8	1,0	1,2
Санаторно-оздоровительных услуг	0,7	0,6	0,4	0,3	0,5	0,5	0,4	0,4
Услуг правового характера	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Услуг пассажирского транспорта	3,6	2,6	2,5	2,7	2,8	2,9	2,9	3,1
Услуг связи	1,0	1,2	1,2	1,5	1,9	2,2	2,7	3,2
Прочих услуг	0,0	0,3	0,9	0,8	1,0	0,9	1,0	1,0

Приложение 2

**Наличие предметов длительного пользования
в домашних хозяйствах²²**
*(по материалам выборочного обследования бюджетов
домашних хозяйств, на конец года;
на 100 домашних хозяйств, штук)*

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Телевизоры	134	124	126	129	133	135	138
Видеомагнитофоны, видеокамеры	15	48	50	54	57	62	66
Музыкальные центры	2	12	16	21	24	28	34
Персональные компьютеры	...	6	7	10	13	20	26
Холодильники, морозильники	116	113	113	114	114	114	117
Стиральные машины	100	98	93	93	93	94	97
Электропылесосы	77	82	75	77	78	80	84
Швейные, вязальные машины	74	73	63	62	60	58	60
Легковые автомобили	18	27	27	30	31	33	33

²² Россия в цифрах. 2007.

Приложение 3

Жилищные условия населения²³
жилищный фонд
(на конец года; общая площадь жилых помещений)

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Весь жилищный фонд									
Всего, млн.м ²	2492	2645	2787	2822	2853	2885	2917	2956	2996
В среднем на одного жителя, м ²	16,8	18,0	19,2	19,5	19,8	20,2	20,5	20,9	21,3

²³ Россия в цифрах. 2007.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Труд как основа жизнедеятельности общества и важнейший фактор производства. Мотивация трудовой деятельности	5
Глава 2. Трудовой потенциал: понятие, структура и показатели	11
Глава 3. Рынок труда: элементы, функции, модели	21
Глава 4. Занятость населения и безработица	32
Глава 5. Производительность труда. Методы определения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда	47
Глава 6. Сущность и механизм организации труда. Нормирование труда	64
Глава 7. Системы и формы оплаты труда	71
Глава 8. Заработная плата и механизм ее регулирования	77
Глава 9. Виды и структура доходов населения. Дифференциация доходов и факторы, ее определяющие	86
Глава 10. Качество и уровень жизни: понятия и основные элементы, их определяющие	98
Глава 11. Социальное партнерство и его элементы. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений. Роль Международной организации труда (МОТ)	106
Литература	111
Приложения	113

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

Мелamedова Любовь Семеновна

Экономика труда

Учебник

Компьютерная верстка *Дмитриенко Л. Р.*

Подписано в печать 18.12.2008. Формат 60×84/16.

Печать оперативная. Усл. печ. л. 6,98. Уч.-изд. л. 5,00.

Тираж 500 экз.

Издательство Самарской гуманитарной академии
443011, Самара, 8-я Радиальная, 6. E-mail: gio@samgum.ru