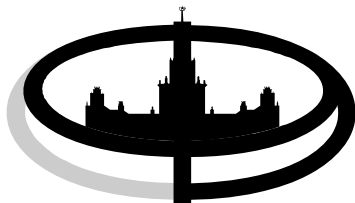


МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА

ББК 65

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра экономики труда и персонала



ЗАНЯТОСТЬ, РЫНОК ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

*Под редакцией Р.П. Колосовой,
Г.Г. Меликьяна*

Учебно-методическое пособие: практикум

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения
/ Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. – 458 с.

ISBN 5-7218-0644-3

Москва
ТЕИС
2008

2008

© Коллектив авторов, 2008
© Экономический факультет МГУ,

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. Социально-трудовые отношения, занятость и рынок труда	7
Глава 2. Предложение труда	51
Глава 3. Спрос на труд	80
Глава 4. Функционирование рынка труда	97
Глава 5. Качество рабочей силы	116
Глава 6. Заработная плата	132
Глава 7. Мобильность на рынке труда	156
Глава 8. Безработица	176
Глава 9. Внутренние рынки труда и кадровая политика фирмы	196
Глава 10. Организация труда	220
Глава 11. Нормирование труда	243
Глава 12. Условия, охрана и безопасность труда	278
Глава 13. Требования к работнику	316
Глава 14. Производительность труда	342
Глава 15. Трудовая мотивация	356
Глава 16. Вознаграждение за труд	383
Глава 17. Профсоюзы на рынке труда	406
Глава 18. Регулирование социально-трудовых отношений и рынка труда	425
Глава 19. Международные трудовые стандарты и международный опыт регулирования трудовых отношений	446

ВВЕДЕНИЕ

Предлагаемое учебно-методическое пособие предназначено для изучения курсов «Экономика труда», «Экономика персонала» и «Экономика и социология труда» в объеме программы, принятой для студентов высшей школы, обучающихся по традиционной пятилетней и новой двухступенчатой системе обучения. Пособие также может быть использовано при изучении спецкурсов по проблемам, связанным с развитием рынка труда, внутрифирменной организацией труда, управлением персоналом.

Пособие составлено как логическое и содержательное дополнение к вышедшим учебникам: Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой (М.: Изд-во МГУ, 1996. 623 с.), допущенного Министерством общего и профессионального образования Российской Федерации для студентов экономических специальностей высших учебных заведений; Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ.: Под науч. ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина (М.: Изд-во МГУ, 1996. 777 с.); Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда): Учеб. пособие. (М.: ИНФРА-М, 2000). Составители практикума выражают глубокую признательность авторам вышеназванных учебников. Высокие дидактические качества, содержательность и фундаментальность данных учебников позволили в практикуме системно представить набор и структуру базовых понятий, охарактеризовать технологию решения практических задач. Важную роль в подготовке практикума сыграли те принципы и технологии обучения, организации самоподготовки студентов и контроля их знаний, которые были выработаны при их обсуждении на Учебно-методическом объединении вузов России по специальности «Экономика труда». Ориентирами выступали также методические подходы к организации учебного процесса по курсу «Экономика труда», которые были предложены и апробированы целым рядом ведущих вузов России (Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова; Санкт-Петербургский университет экономики и финансов; Омский государственный университет; Воронежский государственный университет и др.). Учитывалась при подготовке учебно-методического пособия и эффективная современная практика в сфере регулирования рынка труда и внутрифирменных трудовых отношений, управления трудом и персоналом. Данное пособие представ-

ляет собой синтез традиционных положений экономики труда, уходящих корнями в НОТ, но вполне конструктивных и пригодных к использованию и адаптированных к современным реалиям. Наряду с этим в пособии раскрываются новые для отечественной экономики труда проблемы, их понятийный аппарат, базовые категории, типовые модели, практические задачи. К примеру, проблематика социально-трудовых отношений, занятости, рынка труда, международных трудовых норм.

Пособие апробировано в учебном процессе на экономическом факультете Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова при подготовке бакалавров и магистров по направлению «Экономика» и «Менеджмент».

Учебно-методическое пособие рассчитано на использование как в экономических, так и в неэкономических вузах, в которых осуществляется преподавание экономики и социологии труда, в учебном процессе для проведения практических занятий, семинаров, контрольных работ, коллоквиумов и т.п.

Но в то же время пособие не претендует на исчерпывающее изложение всех затронутых в нем вопросов. В нем, на основе содержания вышеназванных учебников сжато охарактеризованы основные теоретические положения курса: определения, понятия, дефиниции, модели; методические подходы к анализу проблем и методики расчетов основных показателей, а также приведены отдельные примеры, решения наиболее важных конкретных социально-экономических задач. В каждой главе пособия предлагаются задания, тесты, ситуации и вопросы, которые могут быть использованы для обсуждения на семинарских занятиях, текущего контроля знаний студентов, а также для самостоятельного выполнения.

Кроме того, в начале каждой главы учебно-методического пособия указаны соответствующие разделы основных учебников. Для более обстоятельного изучения практических вопросов экономики труда следует использовать материалы и других приведенных в списке учебников и монографий.

Подготовка глав:

Глава 1. Социально-трудовые отношения, занятость и рынок труда	д.э.н., проф. Колосова Р.П. к.э.н., проф. Меликьян Г.Г. ст. преп. Луданик М.В.
Глава 2. Предложение труда	к.э.н., доцент Рошин С.Ю. к.э.н., доцент Разумова Т.О.
Глава 3. Спрос на труд	к.э.н., доцент Рошин С.Ю. к.э.н., доцент Разумова Т.О.

Глава 4. Функционирование рынка труда	д.э.н., проф. Прокопов Ф.Т. к.э.н., доцент Рошин С.Ю. к.э.н., доцент Разумова Т.О.
Глава 5. Качество рабочей силы	к.э.н., доцент Рошин С.Ю. к.э.н., доцент Разумова Т.О.
Глава 6. Заработная плата	к.э.н., доцент Рошин С.Ю. к.э.н., доцент Разумова Т.О.
Глава 7. Мобильность на рынке труда	к.э.н., доцент Рошин С.Ю. к.э.н., доцент Разумова Т.О.
Глава 8. Безработица	д.э.н., проф. Прокопов Ф.Т. к.э.н., доцент Рошин С.Ю. к.э.н., доцент Разумова Т.О.
Глава 9. Внутренние рынки труда и кадровая политика фирмы	к.э.н., доцент Василюк Т.Н. к.э.н., доцент Артамонова М.В.
Глава 10. Организация труда	к.э.н., доцент Василюк Т.Н. к.э.н., доцент Артамонова М.В.
Глава 11. Нормирование труда	к.э.н., доцент Василюк Т.Н. к.э.н., доцент Артамонова М.В.
Глава 12. Условия, охрана и безопасность труда	к.э.н., доцент Василюк Т.Н. к.э.н., доцент Артамонова М.В.
Глава 13. Требования к работнику	к.э.н., доцент Василюк Т.Н. к.э.н., доцент Артамонова М.В.
Глава 14. Производительность труда	д.э.н., доцент Колосова Р.П. к.э.н., доцент Василюк Т.Н.
Глава 15. Трудовая мотивация	к.э.н., доцент Василюк Т.Н. д.э.н., проф. Колосова Р.П.
Глава 16. Вознаграждение за труд	д.э.н., проф. Колосова Р.П. к.э.н., доцент Хорошильцева Н.А.
Глава 17. Профсоюзы на рынке труда	к.э.н., доцент Василюк Т.Н.
Глава 18. Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда	к.э.н., проф. Меликьян Г.Г. д.э.н., проф. Прокопов Ф.Т. ст. преп. Луданик М.В.
Глава 19. Международные трудовые стандарты и международный опыт регулирования трудовых отношений	к.э.н., доцент Василюк Т.Н. к.э.н., проф. Меликьян Г.Г.
Научно-вспомогательная работа	Назырова Ю.Ф., Ярда Ю.Е.

Глава 1

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ЗАНЯТОСТЬ И РЫНОК ТРУДА

Литература

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; ЧеРо, 1996. Гл. 2, 3, 4, 5, 6.
2. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. Гл. 1, 2, 14.
3. Сборники: «Российский статистический ежегодник», «Труд и занятость в России», «Социальное положение и уровень жизни населения России», публикуемые главной статистической службой России – Федеральной службой государственной статистики России (Росстат).

Данный раздел, открывающий методическое пособие, позволяет читателю получить представление об основных системообразующих категориях, понятиях и показателях, характеризующих участие человека в труде и те отношения, которые складываются между людьми в процессе труда. В разделе охарактеризованы:

- ресурсы труда общества, трудовой потенциал;
- занятость, безработица, рынок труда;
- социально-трудовые отношения;
- основные источники информации и аналитические методы изучения социально-трудовой сферы.

Многие понятия и положения данного раздела получают углубленное и детализированное развитие в последующих разделах пособия.

Ресурсы труда общества

Производство материальных благ и услуг предполагает три необходимых компонента: *материальные ресурсы* (сырье, оборудование и т.п.), *финансовые ресурсы* (деньги, банки и т.п.) и *человеческие ресурсы* (работники с профессиональными навыками и знаниями).

Человеческие ресурсы по своей социально-экономической природе представляют собой один из видов ресурсов экономики, главный фактор экономического развития, имеющий многосложную

структуру. Своеобразие человеческих ресурсов заключается в том, что это одновременно и ресурсы для развития экономики, и люди – потребители материальных благ и услуг.

Вместе с тем категория «человеческие ресурсы» не является всеобъемлющей и потому исключает необходимость других социально-экономических категорий и понятий для оценки соотношения человека и его работы. Различия в степени участия человека в труде, а также особенности в методах учета этого участия предопределили существование системы понятий, отражающих многообразие роли человека в труде. Эта система в настоящее время активно развивается по пути сочетания понятий, которыми оперировала плановая экономика, и понятий, привнесенных реформированием экономики на рыночных основах. Наиболее широко используемыми являются следующие понятия:

- трудовые ресурсы;
- трудовой потенциал;
- экономически активное население/рабочая сила;
- персонал предприятия/организации.

Выделение категории «**трудовые ресурсы**» основано на использовании законодательно установленных границ рабочего возраста; при этом различают нижнюю и верхнюю границы рабочего возраста. В России установлена нижняя граница рабочего возраста 16 лет¹, а верхняя граница для мужчин составляет 60 лет, для женщин – 55 лет.

Трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, которая в силу психофизических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги; они состоят из трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (т.е. населения в трудоспособном возрасте за вычетом нетрудоспособного населения в трудоспособном возрасте: неработающих инвалидов I и II групп, неработающих «льготных» пенсионеров в трудоспособном возрасте), работающих подростков и работающих пенсионеров, т.е.:

$$\text{Численность трудовых ресурсов} = (\text{Нтр} + \text{П} + \text{П} + \text{П} - (\text{И} + \text{И} + \text{П}'\text{П})),$$

где: Нтр – население трудоспособного возраста;

¹ Это возраст, с которого допускается заключение трудового договора // ТК РФ, статья 63, Глава 10. Общие положения, Раздел III. Трудовой договор.

- III – работающие подростки;
- III – работающие пенсионеры;
- II – неработающие инвалиды I группы трудоспособного возраста;
- III – неработающие инвалиды II группы трудоспособного возраста;
- II – неработающие «льготные» пенсионеры в трудоспособном возрасте.

Из этого определения следует, что трудовые ресурсы включают в себя как тех людей, которые заняты в экономике, так и тех, кто не занят, но может трудиться, иначе говоря, трудовые ресурсы – это реальные и потенциальные работники.

Трудовой потенциал – категория, позволяющая получить представление о трудовых ресурсах в качественном измерении. Трудовой потенциал – одна из форм проявления человеческих ресурсов общества – является составляющим элементом экономического потенциала общества, частично входящим в его производственный потенциал. Трудовой потенциал – обобщающий показатель совокупности производительных возможностей человека, показатель уровня их развития и использования.

При определении характеристик трудового потенциала трудовые ресурсы принято структурировать по различным основаниям: социальной принадлежности, полу, возрасту, здоровью; по уровням организации производства (группа, бригада, отдельный работник и т.д.), по функциональным группам (рабочие, специалисты и т.д.), по показателям трудовой активности, эффективности и квалификации труда, по уровню мобильности и т.д.

Трудовой потенциал также можно представить через совокупный фонд рабочего времени, что предполагает соответствующую классификацию затрат рабочего времени, систему учета и методы расчета, позволяющие отразить во временном выражении процессы формирования, развития и использования трудового потенциала работника, группы работников, коллектива. Стоимостная форма позволяет провести учет ресурсов и затрат живого труда на основе стоимостного выражения цены рабочей силы, трансакционных издержек, фонда жизненных средств, необходимых для воспроизводства трудового потенциала.

Данный подход дает возможность создания системы и иерархии измерителей трудового потенциала, позволяющих оценить: состояние трудового потенциала, как отдельного человека, так и группы работников, на определенную дату в целях найма, увольнения, оценки деятельности, вознаграждения и т.д.; возможность взаимозаменяемости отдельных элементов трудового потенциала в связи с эластичностью спроса на труд по заработной плате, цене капитала, значимости временного фактора, которая лежит в основе формирования альтернативных социально-экономических концепций, решений и прогнозов; соотношение между потенциальной и реальной производительной способностью работника или группы и др.

С середины 1993 г. в России осуществлен переход на используемую международным сообществом систему трудовой классификации населения. В этой системе базовыми являются:

- экономически активное население;
- экономически пассивное население;
- занятые;
- безработные.

Эта классификация в аналитических и исследовательских целях дополняется и другими показателями в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (далее МОТ), резолюциями Международных конференций статистиков труда. Так, для современных социально-трудовых отношений России особое значение имеют понятия *трудовая мобильность*, *трудовая миграция*.

Экономически активное население (рабочая сила) – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, которая включает в себя занятое население и безработных.

К **занятым** согласно классификации МОТ относят лиц обоего пола в трудоспособном возрасте, а также тех лиц старших и младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу;
- временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки и других подобных причин;
- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

В соответствии со статьей 2 Закона о занятости населения в Российской Федерации (№ 1032-1 от 19 апреля 1991 г.) с внесенными изменениями и дополнениями, принятыми Государственной Думой 18.10.2007 г.¹, к занятым помимо вышеназванных категорий также относят:

– занятых в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

– выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющихся членами производственных кооперативов (артелей);

– избранных, назначенных или утвержденных на оплачиваемую должность;

– проходящих военную и альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

– трудоспособных граждан, обучающихся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, а также проходящих очный курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

– являющихся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Это дополнение связано с особенностями определения в России статуса занятого и/или безработного.

К **безработным** согласно стандартам МОТ относят лиц 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

– не имеют работы (доходного занятия);

– занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к организации личного дела;

– готовы приступить к работе.

Применительно к российской практике и на основании статьи 3 (п.1) Закона о занятости в Российской Федерации к безработным относят трудоспособных граждан, которые не имеют работы и заработка¹, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Экономически пассивное (неактивное) население – это население в трудоспособном или нетрудоспособном возрасте, не входящее в состав рабочей силы и включающее в себя следующие категории:

– учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях или с отрывом от производства²;

– лица, получающие пенсию по старости;

– лица, получающие пенсию по инвалидности;

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

– неработающие «льготные» пенсионеры;

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

– лица, исполняющие наказание или осуществляющие принудительное лечение по решению суда;

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

Вышеназванные категории, характеризующие трудовую структуру населения, сведены в схеме на рис. 1.1, иллюстрирующую соотношение между ними. Ресурсы труда общества структурно и качественно определяются состоянием их **социально-трудовой мобильности**, т.е. потенциально-возможными и/или реальными перемещениями работников на новые рабочие места, виды деятельности с

¹ В качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организации (военной службы) в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации.

² Согласно классификации МОТ.

¹ В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 18.10.2007 г. № 230-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий».

изменением или без изменения работодателя и территориального месторасположения.

Человеческие ресурсы

Нижняя граница трудоспособного возраста		Население в трудоспособном возрасте						Верхняя граница трудоспособного возраста		
Дети и подростки		Трудоспособное население			Инвалиды		Пенсионеры			
Учащиеся, дети до 15 лет	Занятые подростки	Занятое трудоспособное население	Безработные, ищущие работу	Незанятое трудоспособное население	Незанятые	Занятые инвалиды I, II группы	Незанятые «льготные» пенсионеры	Занятые «льготные» пенсионеры	Занятые	Незанятые
ЭПН	ЭАН	ЭАН	ЭАН	ЭПН	ЭАН	ЭПН	ЭАН	ЭАН	ЭПН	ЭПН

Обозначения:

	– Трудовые ресурсы		– Экономически пассивное население		– Экономически активное население
---	--------------------	---	------------------------------------	---	-----------------------------------

Рис. 1.1

Пространственное (территориальное) перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, в условиях существования рабочей силы представляет собой **трудовую миграцию**. Трудовая миграция может быть последствием *вынужденной миграции населения* по политическим, экономическим, природно-климатическим и другим причинам, обусловившим какую-либо угрозу/опасность для человека или его семьи.

Трудовая миграция, как и миграция в целом, может быть: постоянной (на длительное время или навсегда); возвратной (временно на работу, на учебу, на определенный срок); сезонной (предполагающей регулярные передвижения рабочей силы, связанные с сезонным увеличением объема работ); маятниковой (предполагающей регулярные передвижения рабочей силы из одного населенного

пункта в другой на работу и обратно). По способу реализации трудовая миграция делится на самостоятельную и организованную.

Занятость

Рассмотренные выше основные категории трудовой структуры населения дают возможность перейти к определению занятости – наиболее сложного и комплексного явления в социально-трудовой сфере.

Занятость вообще – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход). Занятость является одним из важнейших макроэкономических показателей эффективности или неэффективности развития общества, а также важнейшим элементом в системе социально-трудовых отношений.

Каждому этапу социально-экономического развития общества, качественно отличному от предшествующих, соответствует определенная модель (концепция) занятости. *Концепция занятости* отражает систему взглядов и представлений, раскрывающих характер занятости на каждом из этих этапов.

В настоящее время в России ставится цель формирования социально ориентированной рыночной экономики в рамках, которой идет становление и соответствующей концепции занятости. В Законе о занятости населения в Российской Федерации представлены основополагающие характеристики этой концепции занятости, базирующейся на *следующих основных принципах*.

Первый – исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду, добровольность и непринудительность труда.

Второй – ответственность государства за создание условий для реализации права граждан на труд.

Третий – свобода выбора места и времени работы, в соответствии с которыми допустимо использование различных форм занятости: постоянной и временной, частичной и эпизодической, по совместительству и на основе гибких графиков работы. При этом незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной и иной ответственности.

Концепция занятости предполагает определение критериев полной, продуктивной, свободно избранной, рациональной и эффективной занятости и соответствующие им системы показателей.

Полная занятость может быть достигнута при любом уровне вовлечения населения в экономику, если этот уровень соответствует удовлетворению потребностей населения в рабочих местах, т.е. все изъявившие желание иметь оплачиваемую работу ее имеют. Она предполагает отсутствие циклической безработицы, но наличие естественного уровня безработицы.

Занятость можно считать *продуктивной*, если она имеет место на экономически целесообразных продуктивных рабочих местах, обеспечивает достойное существование работнику и его семье, не противоречит общечеловеческим ценностям, соответствует интересам повышения экономической эффективности производства, росту производительности труда и т.д.

Степень *рациональности* занятости можно определить как отношение продуктивной занятости населения к его общей занятости.

Важнейшей характеристикой *эффективности* занятости может служить *уровень занятости* трудоспособного населения. Статистически он может выражаться отношением численности занятого населения (ЗН) к общей численности населения соответствующего возраста (Н).

Формула для определения уровня занятости (%):

$$\text{Уровень занятости } T_B = (ЗН/Н_{T_B}) \times 100\%.$$

Экономически этот показатель отражает как потребность общественного хозяйства в рабочих – спрос на труд, так и потребность населения в рабочих местах – предложение труда на рынке труда.

Важной характеристикой *эффективности* занятости как макроэкономического показателя является *структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства и профессиям*, которая, по существу, представляет собой пропорции распределения трудового потенциала по видам занятий и отражает уровень развития экономики и общества в целом.

Предлагаемая система показателей позволяет укрупненно на макроуровне оценивать существенные характеристики занятости с позиций ее эффективности. Такие оценки важны для выявления су-

ществующих проблем, для формирующихся тенденций в занятости и для выработки политики занятости.

На основании концепции занятости, критериев и показателей эффективности занятости разрабатывается *политика занятости*, представляющая собой совокупность конкретных мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества для достижения целей, поставленных в сфере занятости. Политика занятости имеет несколько уровней: общегосударственный (макроуровень), региональный и локальный.

Политика занятости в ее стратегическом аспекте должна носить комплексный характер и быть нацелена на формирование основных черт занятости, присущих социальной рыночной экономике: обеспечение полной занятости как необходимой предпосылки реализации права граждан на труд и достижение высокого уровня и качества жизни. Ближайшими тактическими целями политики занятости должны стать: сбалансированность спроса и предложения труда на рынке труда, понижение спроса населения на рабочие места, сохранение продуктивных рабочих мест, преодоление сверхзанятости отдельных групп населения, расширение гибких форм и многообразие условий занятости, демократизация сферы занятости и т.д.

Представление об основных направлениях политики занятости дает рис. 1.2¹.

Активно воздействовать на политику и состояние занятости, а именно добиваться существенного улучшения ее качественных характеристик, таких как образовательный и профессионально-квалификационный состав занятого населения, его отраслевая и демографическая структура, высокая социально-экономическая мобильность, конкурентоспособность работников и т.д., позволяет тесное взаимодействие наемных работников, интересы которых представляют профсоюзы; работодателей, объединенных в различные ассоциации и союзы, а также правительства в рамках системы социального партнерства.

Базисным понятием в социально-трудовых отношениях является *статус занятости*. Статус занятости определяется для ранее определенной/охарактеризованной категории экономически актив-

¹ По разработке С.А. Каргашова.

ного населения, т.е. как для занятых, так и для безработных¹. Для безработных лиц, ранее имевших работу, статус определяется по их предыдущей занятости.



Рис. 1.2

¹ При анализе статуса занятости выделяют также занятость в неформальном секторе экономики. Определение категории «неформальная занятость» это – предмет дискуссии. Наиболее распространенным является понимание неформальной занятости как занятости лиц, не зарегистрировавших в соответствии с законодательством свою экономическую деятельность и не платящих налогов.

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости по видам экономической деятельности (МКСЗ-93) выделяются следующие группы населения, занятые в государственном секторе экономики, в кооперативах, акционерных обществах, в частном секторе: 1) наемные работники; 2) работодатели; 3) лица, работающие за свой счет; 4) члены производственных кооперативов; 5) помогающие члены семьи; 6) работники, не классифицируемые по статусу, для которых по разным причинам трудно определить принадлежность к какой-либо группе.

Безработица

Безработица – экономическое явление, отражающее несоответствие между предложением рабочей силы на рынке труда и спросом на нее, как в количественном, так и в качественном отношении. Другими словами, безработица – это ситуация, когда часть экономически активного населения, желающая работать на условиях найма или создать собственное дело, не может применить свою рабочую силу.

Безработица характеризуется целым рядом показателей, среди которых два считаются основными: первый, важнейший индикатор развития экономики – это уровень безработицы, а второй – продолжительность безработицы.

Уровень безработицы – основной показатель, дающий обобщенное представление о рынке труда в данный момент и об изменениях, происшедших на нем за некоторый период времени, и определяющийся отношением численности безработных (Б) к числу экономически активного населения (ЭАН).

Определение уровня безработицы:

$$\text{Уровень безработицы} = (Б / \text{ЭАН}) \times 100\%.$$

Продолжительность безработицы – величина, которая характеризует в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработного на конец рассматриваемого года, а также теми безработными, которые были трудоустроены в этот период.

Экономические и социальные потери, вызываемые безработицей, называются *издержками безработицы*. К экономическим относятся, к примеру, *потери* кадрового характера: разрушение трудовых коллективов, снижение квалификационного потенциала, неэффек-

тивное перемещение работников между предприятиями (со сменой характера работы) и т.п. К *социальным потерям* относятся: снижение уровня жизни и неблагоприятные тенденции в здоровье населения, ухудшение общего психологического климата в обществе, расширение социальной базы преступности и т.п.

Выделяют следующие типы безработицы: фрикционная, сезонная, структурная, циклическая, институциональная, потенциальная, региональная и др. Их основные характеристики представлены в табл. 1.1.

Таблица 1.1

Формы безработицы и их основные признаки

Формы безработицы	Основные характерные черты
1	2
Фрикционная	Существование <i>фрикционной безработицы</i> связано с тем, что в условиях рыночного равновесия или полной занятости есть определенный уровень безработицы, так как некоторая часть работников в текущий период времени находится в состоянии поиска лучшей работы
Структурная	<i>Структурная безработица</i> возникает в том случае, если изменение в структуре спроса на труд не встречает соответствующего изменения в структуре предложения труда на рынке труда в профессиональном/квалификационном разрезе
Циклическая	<i>Циклическая безработица</i> формируется под влиянием периодических спадов производства, т.е. определенной фазой экономического цикла, и проявляется в том, что в условиях недостаточных совокупных расходов спрос на рабочую силу очень низок

Продолжение таблицы 1.1

1	2
Сезонная	В связи с тем что некоторые виды производств носят сезонный характер, различие между высоким спросом на рабочую силу в один период и низким спросом в другие периоды года вызывает <i>сезонную безработицу</i>
Институциональная	<i>Институциональная безработица</i> – это несоответствие между спросом и предложением труда, формирующееся в результате неэффективной системы функционирования рынка труда и/или нерациональной политики занятости
Потенциальная	<i>Потенциальная безработица</i> вызывается отсутствием спроса на продукцию, что снижает поступление оборотных средств на дальнейшее воспроизводство ресурсов
Региональная	<i>Региональная безработица</i> складывается под влиянием сложной комбинации исторических, демографических, национальных особенностей регионов
Скрытая	<i>Скрытая безработица</i> может быть представлена следующими явлениями: излишняя численность работников на предприятии; оформление административных отпусков без сохранения содержания; оформление отпусков на длительный срок при сохранении минимальной оплаты труда; частичная занятость/безработица

Понимание сущности рассмотренных дефиниций: занятость, безработица и др., являющихся системообразующими категориями социально-трудовых отношений, позволяет сформировать систему представлений, раскрывающих понятие *социально-трудовые отношения*. Дело здесь в следующем. Возможности количественного подхода к проблеме занятости, заключающиеся в первоочередном внимании к ее масштабам, ограничены. Все более важной становится ее качественная составляющая.

Качественная сторона занятости включает в себя много аспектов, причем степень их изменения за последние годы оказывалась различной. В ходе экономических реформ в России глубоко трансформируется характер социально-трудовых отношений, в результате чего он превратился в наиболее динамично изменяющуюся качественную характеристику занятости. Поэтому анализ категорий и понятий, характеризующих систему социально-трудовых отношений, является следующим важнейшим объектом рассмотрения в данном разделе пособия.

Характеристика социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Социально-трудовые отношения как система имеют две формы существования. Первая – фактические социально-трудовые отношения, а вторая – социально-трудовые правоотношения, отражающие проекцию фактических социально-трудовых отношений на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень.

В системе социально-трудовых отношений выделяются следующие структурные составляющие: *субъекты и уровни социально-трудовых отношений; предметы социально-трудовых отношений и их структура; принципы и типы социально-трудовых отношений.*

Субъектом социально-трудовых отношений может быть индивидуум; группа индивидуумов, объединенных каким-либо системообразующим признаком, в связи с чем социально-трудовые отношения могут иметь как индивидуальную, так и коллективную форму проявления.

Субъектами социально-трудовых отношений в рыночной экономике принято считать *наемного работника, предпринимателя (работодателя) и государство*¹.

Их основные *характеристики* выглядят следующим образом.

Наемный работник – это гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем, руководителем предприятия или отдельным лицом. Этот договор найма может быть письменным или устным, но в любом случае он определяет социально-трудовые отношения между его участниками.

Наемный работник как субъект социально-трудовых отношений может выступать как индивидуум или как группа работников, различающиеся по своему положению в социально-профессиональной структуре, по направленности интересов, мотивации труда. Основой групповых и индивидуальных различий в социально-трудовых от-

ношениях также выступают возраст, пол, состояние здоровья, степень образованности, профессиональная, должностная, отраслевая принадлежность, территориальная принадлежность и другие характеристики, определяющие существенные стороны в трудовом поведении наемного работника. Важным качеством наемного работника является также готовность и способность к личному участию в социально-трудовых отношениях, определенная установка на предпочтительные способы участия в этих отношениях.

Развитые трудовые отношения предполагают существование институтов, выступающих от имени работников, защищающих их интересы. Традиционно такими являются *профессиональные союзы*. Это не исключает возможности существования и других организационных форм объединения наемных работников.

Работодатель как субъект социально-трудовых отношений согласно международной классификации статуса занятости – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Работодатель обычно является собственником средств производства¹.

Государство как субъект социально-трудовых отношений несет и выполняет функции законодателя, защитника прав, регулировщика, работодателя. Государство также выполняет роль миротворца-улучшателя, в связи с чем оно заинтересовано в эффективной самоидентификации и наемных работников, и работодателей.

Субъекты социально-трудовых отношений функционируют в социально-экономическом пространстве, свойства которого определяют *уровень социально-трудовых отношений*.

Социально-трудовые отношения могут иметь следующие уровни: *индивидуальный* – взаимосвязь между работником и работником, работником и работодателем, работодателем и работодателем; *групповой* – взаимосвязь между объединениями работников (профсоюзы) и объединениями работодателей; *смешанный* – взаимосвязь между работником и государством, работодателем и государством.

Для каждого уровня социально-трудовых отношений специфичны свои предметы отношений и взаимосвязи между ними.

¹ В хозяйственной практике России работодателем считается также и руководитель в государственном секторе экономики, который нанимает работников по договору, например директор государственного завода, хотя он сам является наемным работником государства и не владеет средствами производства.

Предметом социально-трудовых отношений могут выступать определенные стороны трудовой жизни человека, содержание которых зависит от целей и задач, решаемых человеком на каждом из его жизненных циклов. В жизни человека принято выделять несколько циклов (три – по западной модели, четыре – по японской): период от рождения до окончания школьного образования, период поступления на работу и обзаведения семьей, период трудовой жизни, период старости.

В период каждого из этих жизненных циклов человек в социально-трудовых отношениях будет отдавать предпочтение тем или иным целям – предметам. Так, на первом этапе жизненного цикла индивидуума предметом социально-трудовых отношений могут выступать: трудовое самоопределение, профобучение, профориентация и т.д. На последующем этапе определяющую роль в социально-трудовых отношениях будут играть: наем, увольнение, социально-профессиональное развитие, профессиональная подготовка и переподготовка, оценка труда, его вознаграждение. Далее предметом социально-трудовых отношений может стать степень трудовой активности и др.

В групповых (коллективных) социально-трудовых отношениях предметом социально-трудовых отношений может выступать как кадровая политика фирмы (организации) в целом, так и ее отдельные элементы: аттестация кадров, контроль и анализ трудовой деятельности, оценка эффективности труда, заработная плата, нормирование труда, трудовые конфликты и их развитие, трудовая мотивация.

Все многообразие социально-экономических явлений, которые выступают в качестве предметов в социально-трудовых отношениях, образует три относительно самостоятельных предметных блока:

- социально-трудовые отношения занятости;
- социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;
- социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Данная структуризация социально-трудовых отношений продуктивна, так как позволяет четко определить систему факторов, обуславливающих социально-трудовые отношения в каждом из этих блоков и методы их регулирования.

Характер принимаемых решений в социально-трудовых отношениях определяется *базисными принципами равенства или неравенства прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений*.

В зависимости от того, в какой мере и каким образом комбинируются эти принципы, исходя из положения и возможностей субъектов (исторических, экономических, социокультурных, правовых и т.д.) определяется конкретный *тип* социально-трудовых отношений. Выделяют следующие основные *типы* социально-трудовых отношений: патернализм, солидарность, социальное партнерство, субсидиарность, конфликт, дискриминация и др.

Довлеющая роль государства в социально-трудовых отношениях или практически полная их регламентация формирует тип социально-трудовых отношений, называемый *государственным патернализмом*. Патернализм формируется и на уровне предприятия (организации) на основе использования жесткой регламентации социально-трудовых отношений. (Примером этого типа является опыт внутрифирменных социально-трудовых отношений на предприятиях Японии.)

Солидарность как тип отношений, выработанный человечеством в процессе его развития, предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, единодушии и общности интересов, и позволяет сформировать аналогичный тип социально-трудовых отношений – *солидарный*. Суть его сводится к тому, что сплоченность позволяет выявлять и оценивать одинаковые интересы, типичные для той или иной группы работников, а также однородный социально-экономический риск. Это, в свою очередь, образует конструктивную основу для того, чтобы сообща защищать интересы, противостоять опасности и риску, в связи с чем говорят, к примеру, о солидарности профессиональных союзов.

Согласование важнейших социально-трудовых интересов между работодателями и работниками на основе сотрудничества формирует тип социально-трудовых отношений, который получил название *социальное партнерство*. При этой системе социально-трудовых отношений баланс между интересами работодателей и наемных работников в рамках социального мира поддерживается при участии государства, которое обеспечивает реализацию важнейших национальных социально-трудовых интересов.

В развитых странах с социальной ориентацией рыночной экономики преобладающим типом социально-трудовых отношений является в настоящее время именно социальное партнерство в форме трипартизма, двупартизма, мультипартизма.

Субсидиарность как тип социально-трудовых отношений предполагает как основу стремление человека к самоответственности, самореализации и отсутствие стремления к перенесению ответственности на общество.

Конфликт (конфликтная ситуация) как тип социально-трудовых отношений – предельный случай обострения противоречий в социально-трудовых отношениях. Трудовой конфликт – разновидность социального конфликта. Причинами трудовых конфликтов могут быть экономические, административно-управленческие, технологические, социально-психологические аспекты деятельности организации, работодателя. Трудовой конфликт может иметь различные формы проявления: молчаливое недовольство, открытое недовольство, ссора, забастовка, трудовой спор и т.д. Наиболее конфликтными зонами в социально-трудовых отношениях считают: увольнение, оценку труда, карьеру, вознаграждение за труд.

Дискриминация как тип социально-трудовых отношений представляет собой произвольное ограничение прав субъектов этих отношений, преграждающее доступ им к равным возможностям на рынке труда. Дискриминация – это произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей кого-либо.

В рамках определенного социально-экономического пространства (государства, отрасли, предприятия, рабочего места) и времени реальные социально-трудовые отношения комбинируют свойства охарактеризованных выше основных типов социально-трудовых отношений. Задача специалиста, знающего экономику труда, – уметь их выделить, квалифицировать и регулировать.

Процесс формирования социально-трудовых отношений в обществе происходит под влиянием огромного количества *факторов*, значимость которых определяется историческим, экономическим, социокультурным и политическим контекстом. Важнейшие среди них: развитие общественного труда, социальная политика, глобализация экономики и т.д.

Взаимозависимость участников социально-трудовых отношений определяется, прежде всего, объективными закономерностями

развития общественного труда, которое на протяжении исторической перспективы выступает в следующих основных формах: разделение и кооперация труда (в их предметной, функциональной форме, в вертикальном и горизонтальном разрезах); рост производительности труда; замещение труда капиталом.

Кроме того, ведущим фактором социально-трудовых отношений является *социальная политика* – стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, обеспечивающее достойный уровень и условия их жизни (социальную защищенность).

В последнее десятилетие фактором, все более активно определяющим социально-трудовые отношения, стала *глобализация экономики* – бурный рост мировой торговли и потоков инвестиций, стремительные технологические изменения, формирующие макроэкономическую и микроэкономическую политику на национальных уровнях.

Рынок труда

Главным фактором, определяющим изменения в социально-трудовых отношениях России, является трансформация ее экономики на основе рыночных принципов, ибо привнесение принципов рыночной экономики в систему социально-трудовых отношений приводит к формированию рынка труда.

Рынок труда – важнейший элемент рыночной экономики и многоплановая сфера социально-экономической жизни общества. Рынок труда втягивает в орбиту социально-трудовых отношений массы людей и институтов; он является одним из регуляторов и индикаторов степени национального благополучия, стабильности, эффективности социально-экономических преобразований.

Функции рынка труда разнообразны. Рынок труда обеспечивает распределение и перераспределение экономически активного населения в связи со структурными изменениями в экономике, регулируя складывающиеся в ней потоки рабочей силы. Рынок труда играет важную роль в обеспечении занятости экономически активного населения, его включении в сферу производства и в сферу услуг, что создает возможность получения необходимого заработка для воспроизводства как самого работника, так и его семьи. Кроме того, он приводит в движение все другие рынки, все другие ресурсы, так как

в нем формируется, распределяется и включается в действие наиболее важный национальный ресурс – рабочая сила. Через рынок труда происходит процесс комплектования предприятий/организаций необходимой рабочей силой, как в качественном, так и в количественном составе. Рынок труда является важным источником информации, которая необходима и для работодателя, и для наемного работника.

Особенность рассмотрения данного вопроса в этом разделе состоит в том, что здесь мы определяем основные категории, характеризующие рынок труда в связке с социально-трудовыми отношениями, а в последующих главах представлен анализ рынка труда и его инструментов с позиции моделирования поведения работодателей и работников на рынке труда под влиянием: предпочтений работников, их семейного статуса, состояния рынка труда и мер государственной социально-экономической политики и мн. др.

Исходной является задача раскрытия дефиниции «рынок труда», определение того, что он может внести в систему социально-трудовых отношений.

Рынок труда – важнейший элемент системы рынков факторов производства, действующий в рамках определенного экономического пространства; рынок труда – механизм взаимоотношений между *субъектами рынка труда*: работодателями, наемными работниками и государством, выражающий экономические и правовые отношения между ними.

Основными понятиями, характеризующими состояние рынка труда, являются:

- спрос на труд;
- предложение труда;
- цена рабочей силы;
- конкуренция на рынке труда;
- типы рынков труда;
- инфраструктура рынка труда.

Спрос на труд как составной элемент рынка труда в общем виде отражает потребность экономики в определенном количестве работников для заполнения рабочих мест на каждый данный момент времени: в физических лицах (когда рассматривается как элемент текущего рынка труда) или в среднегодовом исчислении (когда рассматривается как элемент совокупного рынка труда). На совокупном

рынке труда следует различать эффективный спрос на рабочую силу и общий спрос. *Общий спрос на труд* количественно равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии. *Эффективный спрос на труд* – величина расчетная и определяется как разность между общим спросом и величиной излишней численности персонала на предприятиях/организациях.

Рабочая сила/труд в условиях рыночной экономики не является товаром и в то же время, представляя собой фактор производства, подчиняется закономерностям формирования спроса и предложения на рабочую силу. Поэтому спрос отражает количество и структуру потребностей в работниках со стороны предприятия/организации в целях заполнения вакантных рабочих мест при данных объемах производства и уровне производительности труда. Другими словами, *спрос на рабочую силу* определяется потребностью в ней производства, которая, в свою очередь, обусловлена потребностью общества в товарах и услугах, а также покупательной способностью собственников средств производства.

Спрос на труд является агрегированным показателем. В нем скрывается множество экономических явлений и процессов, порождающих спрос. Но всегда спрос на труд возникает в силу наличия *рабочих мест*. Поэтому говорят, что движение рынка труда в значительной мере производно от движения рабочих мест – от процесса их воспроизводства, а именно: формирования, функционирования, выбытия, резервирования и т.д. В связи с этим для полноценного анализа и оценки рынка труда используется система категорий, характеризующих рабочие места. Выделяют две категории рабочих мест: физические и экономические. Физические – совокупность технических средств и некоторой части физического пространства, предназначенных для трудовой деятельности. Экономические – совокупность материально-вещественных, экономических и социальных условий обеспечения занятости одного работника безотносительно к числу физических рабочих мест.

Принято выделять рабочие места: занятые, вакантные, резервные, сопряженные, рабочие места первичной и вторичной занятости и др., а также исследовать совокупность факторов, влияющих на движение рабочих мест, таких как инвестиционный цикл, инвестиционная политика, жизненный цикл продукции, стоимость рабочего места и т.д.

Под предложением рабочей силы понимают предложение наемными работниками принадлежащих им способностей к труду работодателю (предприятию, организации) на определенное время за определенную плату. Предложение рабочей силы определяется спросом населения на рабочие места и формируется под влиянием экономических, социально-демографических, психологических и других факторов. Предлагать свою рабочую силу на рынке труда могут: 1) люди, впервые выходящие на рынок труда, – выпускники учебных заведений (школ, колледжей, ПТУ, вузов); 2) те, кто ищет работу после длительного перерыва, – завершившие службу в вооруженных силах; женщины, выходящие из отпуска по уходу за детьми; беженцы; безработные и др.; 3) работники, занятые в любых секторах экономики, но желающие сменить место работы. Их движение предопределяет формирование *потоков и запасов* рабочей силы на рынке труда.

Динамику спроса и предложения труда на рынке труда определяют, во-первых, факторы, которые влияют в равной мере и на спрос, и на предложение труда, а во-вторых, факторы, действие которых преимущественно ориентированно либо на спрос, либо на предложение труда.

Цена рабочей силы. Спрос и предложение труда на рынке труда зависит от *цены рабочей силы на рынке труда*. Цена рабочей силы с позиций работника и работодателя имеет и количественные, и качественные отличия.

С позиции работника цена его рабочей силы представляет собой доход, куда помимо заработной платы входят: выплаты по системе участия в прибылях, затраты на профессиональное обучение, льготы на питание в рабочее время, льготы по содержанию детей в дошкольных учреждениях, загородный отдых и т.д.

Для работодателя помимо указанных составляющих в цену рабочей силы входят выплаты на социальную защиту работников, которые отчисляются в различные фонды. Госкомстат Российской Федерации¹ предлагает выделять следующие основные группы затрат работодателя на рабочую силу: оплата труда за отработанное время;

¹ Согласно инструкции «О составе затрат работодателей (предприятий) на рабочую силу», методологические положения по статистике. Вып. 4. М.: Госкомстат России, 2003. С. 84.

оплата труда за неотработанное время (отпуска, простои и т.п.); единовременные премии и подарки; доходы по акциям, участие в прибылях; расходы на питание, одежду и топливо; расходы работодателя по обеспечению работников жильем; расходы на социальную защиту работников; расходы на профобучение на предприятии; расходы на культурно-бытовое обслуживание и другие расходы на рабочую силу.

Формула для укрупненного расчета цены рабочей силы:

$$\text{Цена рабочей силы} = З + П + С + О,$$

где: З – зарплата, П – участие в прибылях, С – все расходы на социальную поддержку работников предприятия, О – отчисление в фонды.

Из формулы видно, что для работника цена рабочей силы будет определяться первыми тремя составляющими, а для предпринимателя – четырьмя.

Взаимоотношения работника и работодателя по поводу цены рабочей силы на рынке труда регулируются на основе *контракта/договора*, который может быть письменным и/или устным, индивидуальным и/или коллективным. В договоре определяется не только заработная плата, но и компенсационные выплаты, предоставленные предприятием, а также другие неденежные факторы (интенсивность труда, график работы и т.п.).

Типы рынков труда. Рынок труда имеет сложную структуру, поэтому существуют многообразные подходы к классификации и структуре его элементов и как следствие его сегментации. В основе сегментации рынка труда могут лежать следующие критерии:

- форма собственности;
- сложившийся в обществе преимущественный тип социально-трудовых отношений;
- механизм регулирования рынка труда;
- уровень фондоемкости и трудоемкости производства;
- особенности технологии;
- квалификация занятых;
- уровень разделения и обобществления труда;
- система организации и стимулирования труда;
- традиции мотивационного поведения работников.

Сочетание этих критериев формирует определенные типы (модели) рынков труда. Наиболее распространенной является следую-

шая их классификация, построенная по дихотомическому принципу: внешний–внутренний, классический–гибкий (социально-ориентированный–либеральный), регулируемый–нерегулируемый, первичный–вторичный, официальный–неофициальный и др., основные характеристики которых представлены в табл. 1.2.

Таблица 1.2

Основные типы рынков труда и их основные характеристики

Типы рынков труда	Основные характеристики ¹
1	2
Внешний рынок труда	Характеризуется движением рабочей силы между предприятиями/организациями. Он является открытым, конкурентным рынком, где работник с одного предприятия свободно по своему желанию или необходимости переходит на другое, при этом переход может происходить как при сохранении работником его профессии, так и при ее перемене
Внутренний (внутрифирменный) рынок труда	Действует в пределах данного предприятия. Его основой являются перемещения работников как по вертикали, так и по горизонтали. При перемещении по вертикали предполагается, что работник переходит в более высокий разряд или категорию. При перемещении по горизонтали формируется широкий профессиональный профиль работника, что очень важно для лучшего освоения данной должности или в перспективе для продвижения на более высокую профессиональную ступень
Классический (социально ориентированный) рынок труда	Характеризуется тем, что государство устанавливает довольно широкие и важные гарантии социальной защищенности работников в сфере занятости, условий работы и оплаты труда. Проблемы в социально-трудовых отношениях на этом типе рынка решаются на основе социального партнерства
Гибкий (либеральный) рынок труда	Отличается незначительным воздействием на него государства: вопросы найма, увольнения, условий и оценки труда на предприятии определяются в основном работодателем. Гибкий рынок труда связан с применением различных нестандартных форм в организации труда и занятости – это гибкие режимы труда (занятость на половину или четверть ставки заработной платы), разделенное рабочее время или разделенное рабочее место (когда на одно рабочее место принимается два или три работника), гибкость в условиях найма и увольнения (ограничение срока действия трудового контракта и т.д.), более жесткая связь оплаты труда и результатов деятельности предприятия (уменьшение компенсационных выплат, снижение минимальной заработной платы для отдельных категорий работников и т.д.)

¹ Разработано на основе: Костин Л.А. Российский рынок труда. Вопросы теории, истории, практики // Академия труда и социальных отношений. М., 1998. С. 23–32; Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна. М., 1997 и другие работы.

Продолжение таблицы 1.2

1	2
Регулируемый рынок труда	Характеризуется наличием широкой законодательной и нормативной базы, определяемой как непосредственно государством, так и соглашениями на разных уровнях между работодателями и трудящимися. Субъекты такого рынка труда: работодатели, наемные работники и государство – действуют чаще всего на принципах трипартизма, обеспечивая достаточно высокую социальную защищенность трудящихся и соблюдение прав предпринимателей
Нерегулируемый (теневой) рынок труда	Предполагает отсутствие государственного (общественного) регулирования рынка труда и соответственно упорядоченной системы социальной защищенности наемных работников от произвола работодателей. Привлечение рабочей силы на этот рынок обеспечивается обычно более высокой оплатой труда
Первичный рынок труда	Это совокупный рынок труда, где присутствуют «хорошие» работы. Работу на первичном рынке труда можно охарактеризовать следующими чертами: стабильная занятость и надежность положения работника; высокий уровень заработной платы; наличие служебных лестниц с четко определенными возможностями для профессионального роста и продвижения; использование прогрессивных технологий, требующих высокой квалификации работников; наличие сильных и эффективных профсоюзов
Вторичный рынок труда	Это совокупный рынок труда, где присутствуют «плохие» работы, которые характеризуются чертами, прямо противоположными по сравнению с первичным рынком труда. На вторичном рынке труда: велика текучесть кадров и нестабильна занятость; низки уровни заработной платы; практически не существует продвижения по служебной лестнице, за исключением отдельных ограниченных случаев; технология производства примитивна и трудоемка; отсутствуют профсоюзы. К работникам, принадлежащим к вторичному рынку труда, относятся как к непостоянным, нежелательным и полагают, что у них мало надежды на получение работы на первичном рынке труда. Такие данные в пользу первичного рынка труда объясняют сохранение дискриминации для меньшинств и женщин, поскольку исторически они были нестабильными работниками

Каждый из типов рынка труда может быть структурирован на ряд секторов (сегментов), определяемых административно-территориальными, профессионально-квалификационными различиями, демографическими и другими признаками. Так, по демографическим признакам различают рынок труда молодежи, пожилых трудящихся, женщин, инвалидов. По профессиональным признакам выделяют рынки труда: инженеров, учителей, врачей, экономистов, юристов и т.п. По пространственному масштабу и административно-территориальной зависимости рынок труда подразделяют на *международный, национальный и региональный*.

Механизм функционирования рынка труда

Регулирование спроса и предложения на уровне региональных и внутренних рынков труда предприятий схематически представлено на рис. 1.3.



Рис. 1.3

¹ Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: Инфра-М, 1996. С. 67.

Конкуренция на рынке труда – неотъемлемая составляющая механизма любого рынка, представляющая собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов рабочей силы и возможность для них свободно выходить на рынок труда и покидать его. Для совершенного конкурентного рынка труда характерны: многочисленность предприятий, конкурирующих друг с другом при найме определенного вида труда; большое число работников, предлагающих независимо друг от друга конкретные виды рабочей силы; отсутствие организованного воздействия как со стороны работодателей, так и наемных работников на установление цены рабочей силы.

Инфраструктура рынка труда

Важнейшим критерием качественной характеристики рынка труда является уровень развития его инфраструктуры. *Инфраструктуру рынка труда* можно определить как его составную часть, включающую государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды, нормативно-правовую среду, обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы (см. рис.1.4).

Главная функция инфраструктуры рынка труда состоит в регулировании отношений между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда; решении тех или иных социальных проблем работника; урегулировании социально-трудовых конфликтов. В функции инфраструктуры рынка труда входит также подготовка работника и работодателя к контакту и взаимодействию между собой, помощь в заключении контракта, всестороннее обеспечение взаимодействия и социальная защита выходящих на рынок труда. Развитой рынок труда предполагает помимо взаимодействия работодателей и наемных работников наличие институциональных структур по защите коллективных интересов тех и других (профсоюзы, ассоциации предпринимателей, безработных и бездомных, союзы арендаторов и т.д.) и государственного посредничества в вопросах социального партнерства.

Инфраструктура рынка труда: основные элементы



Рис. 1.4

Подводя итог этой части главы 1, необходимо отметить, что динамика развития рынка труда и его институтов имеет принципиальное значение для всех субъектов – работников, работодателей и государства, поскольку она во многом определяет модели их поведения на данном рынке. С позиции любой организации рынок оказывает самое непосредственное влияние на такие значимые для нее параметры деятельности, как наличие на рынке достаточного количества рабочей силы, характеристики доступной рабочей силы – демографические, профессионально-квалификационные и др., определяющие особенности ее кадровой политики, величина текущих и потенциальных издержек на труд, влияющих на величину общих издержек и, главное, на конкурентоспособность – ведущий фактор развития экономики России.

Российский рынок труда в целом характеризуется высокой динамичностью протекающих на нем процессов. Прежде всего, необходимо отметить динамику численности экономически активного

населения, занятых и безработных, отражающую изменения в экономическом развитии страны в период 1992-2007 гг. Колебания экономической активности и занятости происходили практически синхронно и тенденция изменений позволяет разделить их на две части: с 1992 г. по 1998 г. и с 1999 г. по 2007 г. В тоже время изменение в количестве занятых в сторону уменьшения влекло за собой увеличение количества безработных, что доказывает графическое изображение статистических данных этой зависимости на рисунке 1.5. И пики минимума для занятости и максимума для безработицы совпадают в 1998 году, таким образом, этот график подтверждает наличие 2-х периодов колебания занятости в России. Изменение количества занятых в Российской экономике во втором периоде свидетельствует о том, что, начиная с 1998 г. динамика численности занятости населения прогрессирует в сторону увеличения, что также можно заметить характерно для последнего времени. Это можно объяснить появлением инновационных форм занятости в России, которые становятся наиболее привлекательными на российском рынке труда, как для работников, так и для работодателей и государства, в целом.

Даже этот краткий обзор ситуации на рынке труда свидетельствует о его непосредственном влиянии на развитие экономики в целом, эффективность деятельности организаций и говорит о необходимости глубокого анализа процессов в сфере труда.

Основные источники информации и методы анализа в социально-трудовой сфере

Эффективное функционирование механизма рынка труда требует соответствующего информационного обеспечения. Адекватное поведение субъектов на рынке труда, эффективное взаимодействие между ними непосредственно зависят от наличия и степени достоверности информации о рынке труда, социально-трудовых отношениях, их параметрах, потенциальных конкурентах и социальных партнерах, общеэкономической и отраслевой конъюнктуре. Эта информация позволяет производить оценку и анализ при исследовании занятости, рынка труда, трудовых отношений, определить приоритеты и направления реализации государственной, региональной и внутрифирменной политики в сфере труда.

Таким образом, информационно-аналитическая деятельность обеспечивает «прозрачность» рынка труда, предоставляя его участникам объективную информацию.

Недостаток информации на рынке труда вызывает многообразные следствия. Так, асимметричная информация возникает, когда один из участников рыночной сделки – продавец или покупатель – имеет больше информации о качестве продукта или услуги. Такая ситуация характерна и для рынка труда. Работники часто информированы о своих возможностях и производительности лучше работодателя, и это может приводить к неэффективному функционированию рынка труда. Неполнота и неопределенность информации также выделяется как одна из причин сегментации рынка труда на первичный и вторичный сектора.

Главные цели сбора информации о социально-трудовой деятельности населения сформулированы в Конвенции и Рекомендации Международной организации труда и документах других международных организаций следующим образом:

- измерение человеческих и трудовых ресурсов в целях макроэкономического анализа и планирования развития этих ресурсов;
- измерение занятости, доходов и других аспектов трудовой деятельности для разработки и реализации программ в области социальной политики и политики, направленной на регулирование рынка труда;
- эффективное регулирование социально-трудовой сферы фирмы/организации.

Статистика труда играет особую роль, так как служит важным связующим звеном между экономической и социальной статистикой. Сюда входят такие важные вопросы, как занятость, безработица и неполная занятость, заработная плата, трудовые издержки, продолжительность рабочего времени, розничные цены и доходы семей, классификаторы профессий, травматизм на производстве и профессиональные заболевания и трудовые споры.

Статистика труда включает в себя несколько направлений. Исходную базу для многих форм статистического учета и информационного обеспечения деятельности представляют переписи населения, проводимые один раз в десять лет Федеральной службой госу-

дарственной статистики (Росстат РФ)¹; в межпереписной период источником информации являются микропереписи и единовременные обследования (сплошные или выборочные, тематические, целевые и др.). Полноценным источником информации также служит текущая периодическая отчетность министерств и ведомств, регионов, предприятий и организаций. На этой основе формируется: статистика экономически активного населения, занятости, безработицы и неполной занятости; статистика заработной платы и продолжительности рабочего времени; индексы цен на потребительские товары; статистика стоимости рабочей силы; статистика расходов и доходов домашних хозяйств; статистика производственного травматизма и профессиональных заболеваний; статистика трудовых конфликтов; статистика производительности.

Большую аналитическую ценность имеет первичная учетная документация по труду фирм и организаций (лицевые счета, таблицы учета и использования рабочего времени, расчетные ведомости заработной платы, личная карточка работника и др.).

Существует множество экономических субъектов, связанных с распространением вышеназванной информации о социально-трудовой сфере и рынке труда. Сегодня основными источниками этой информации являются:

- экономические субъекты – участники рынка труда: *Федеральная служба государственной статистики (Росстат) и его региональные органы, Министерство здравоохранения и социального развития РФ, Федеральная государственная служба по труду и занятости (Роструд РФ) и региональные центры занятости населения, объединения профсоюзов* и др.;

- специализированные источники и издания: *ведомственная статистика и периодически публикуемая информация, социологические мониторинговые службы, научно-исследовательские учреждения, центры изучения общественного мнения* и т.д.;

- информационные агентства, к примеру *коммерческие и некоммерческие организации, занимающиеся трудовым посредничеством, рекрутинговые агентства* и т.д.

До недавнего времени господствующее положение на рынке в информационном обеспечении функционирования социально-трудовой сферы занимали государственные структуры. С конца 80-х гг. стали создаваться частные и смешанные информационно-аналитические агентства, которые предоставляют информацию, построенную на обработке собственной базы данных и аналитических разработок официальных баз данных, а также экспертизу законодательных актов и подготовку материалов по конкретным социально-экономическим проблемам. Информация этих агентств распространяется электронным способом и публикациями специализированных изданий.

Все многообразие информации о социально-трудовой сфере и рынке труда можно разделить на несколько основных групп по качеству показателей:

- индикаторы состояния социально-трудовой сферы;
- показатели, характеризующие рынок труда;
- ценовая информация;
- аналитические обзоры;
- специализированная информация.

Методы исследования и анализа социально-трудовой сферы многообразны. В их числе мощным инструментом являются социологические исследования. Получили широкое распространение в последние годы мониторинги, важнейшей задачей которых является отслеживание социально-трудовых процессов на предприятиях различных отраслей промышленности и форм собственности, с различной численностью работающих и финансовой устойчивостью. Активно развивается математический аппарат моделирования социально-трудовых процессов.

Одним из продуктивных инструментов учета и планирования ресурсов труда является **балансовый метод**, дающий возможность количественного соотношения двух (или нескольких) частей, которые должны быть равны друг другу, так как отражают взаимосвязанное движение (формирование и использование) одного и того же количества различных показателей. Балансы разрабатываются в различных единицах измерения (натуральных, условных, стоимостных и т.д.), в абсолютном и относительном значениях. Балансы используются в целях исследования, анализа, аудита, планирования и управления экономической деятельностью государства в целом, его регионов, отраслей, предприятий, фирм, организаций, домашнего хозяйства. Соотношение между частями баланса называют в зави-

¹ До 2004 года это было подведомственно Госкомстату РФ, который с 9 марта 2004 года переименован в Федеральную службу государственной статистики (Росстат)// п. 15 Указа Президента Российской Федерации № 314 от 09.03.2004 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти».

симости от типа баланса валютой баланса, сальдо баланса, сальдовым остатком.

Баланс трудовых ресурсов является средством оценки трудового потенциала, источником информации о его использовании и поэтому служит повышению эффективности использования трудовых ресурсов, пропорциональности распределения затрат труда между отраслями народного хозяйства и регионами, экономии рабочей силы и рабочего времени, увеличению производительности труда.

Разработка балансов проводится статистическими и исследовательскими организациями. Существенное требование, предъявляемое к балансам, состоит в том, что они должны реально отражать наличие и использование трудовых ресурсов. Система баланса трудовых ресурсов включает в себя сводный баланс трудовых ресурсов, а также частные балансы.

Сводный баланс трудовых ресурсов – это система показателей, отражающая наличие трудовых ресурсов, их распределение и использование по сферам и видам деятельности.

Частные балансы раскрывают отдельные качественные стороны формирования, распределения и использования трудовых ресурсов. Система частных балансов дополняет сводный баланс таким образом, что в совокупности с ним обеспечивает комплексность в решении проблем трудовых ресурсов. Наиболее широко используются такие частные балансы, как балансовый расчет дополнительной потребности предприятий и объединений в рабочих и специалистах и источников ее обеспечения, балансовый расчет трудоустройства молодежи, баланс рабочего времени и др.

Исследовательской деятельностью для получения квалифицированной оценки эффективности работ является аудит. **Аудит в трудовой сфере** – это периодически проводимая система мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений. Объектом аудита в трудовой сфере является трудовой коллектив/персонал предприятия, его деятельность.

Аудит персонала занимает особое место в системе направленной аудиторской деятельности в рамках управленческого аудита. Отражая интегрирующую роль управления персоналом в организации, в ходе аудита персонала исследуются вопросы управления организацией в целом (подконтрольные высшему уровню управления

организацией), линейного управления подчиненными организационными функциями (трудовыми коллективами) в разрезе его объектов и функциональной (технической) работы организационных функций (в том числе подразделения по управлению персоналом). Осуществление аудита персонала влияет на эффективность организации, поскольку формирует ее стратегическое преимущество в сфере управления персоналом, что позволяет организации быть лидером в своей области деятельности в стремительно изменяющихся ситуационных условиях.

Целью аудита персонала является долгосрочный рост отдачи основного ресурса организации – персонала, что достигается повышением эффективности системы управления персоналом. Исходя из этого задачи аудита персонала могут быть сформулированы следующим образом:

- нахождение проблем в области управления персоналом;
- обеспечение соответствия требуемых результатов, объема и направлений осуществляемых усилий по управлению персоналом в системе внешних и внутренних ситуационных условий, обеспечение соответствия стратегии и политики управления персоналом стратегическим целям организации;
- формирование эффективных, т.е. соответствующих системе ситуационных условий, методов управления персоналом, обеспечение эффективности их применения;
- определение соответствия усилий на стратегическом, линейном и функциональном уровнях управления персоналом друг другу, интегрированности элементов систем управления персоналом организации;
- осуществление перспективного планирования системы управления персоналом;
- установление соответствия требованиям законодательства;
- сокращение затрат на управление персоналом (посредством внедрения более эффективных методов и процедур);
- поддержка и создание лучшей среды для восприятия изменений в области управления персоналом;
- определение вклада службы управления персоналом в эффективность организации в целом, прояснение обязанностей и ответственности подразделения по работе с персоналом;

– усиление профессионального имиджа службы управления персоналом;

– поощрение большей ответственности и профессионализма среди сотрудников подразделения;

– повышение эффективности информационной системы подразделения.

Процесс аудита персонала обслуживает информационные потребности этапов работы по совершенствованию системы управления персоналом. Можно выделить следующие этапы процесса совершенствования управления персоналом организации:

- оценка текущего состояния эффективности в форме достижения результатов экономической и социальной эффективности в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективах (статика) и в форме конкретных характеристик деятельности по управлению персоналом на стратегическом уровне, при линейном управлении персоналом и при выполнении функциональной (технической) работы по управлению персоналом (динамика);

- определение требуемых характеристик деятельности по управлению персоналом в организации на ближайшую, среднесрочную и долгосрочную перспективу;

- формирование плана необходимых действий для движения от текущего состояния к нормативному;

- практическая реализация плана совершенствования управления персоналом организации;

- этап постановки проблем;

- этап сбора данных;

- этап оценки и анализа информации;

- этап формирования выводов и рекомендаций в форме аудиторского заключения.

Аудит персонала является последовательной, регулярной и долгосрочной формой осуществления практических усилий по повышению эффективности управления персоналом.

С позиции стратегического, функционального и линейного уровней управления персоналом в рамках направлений аудита персонала изучаются подконтрольные соответствующему уровню управления персоналом вопросы. Система аудита персонала может быть разделена на взаимосвязанные и взаимопересекающиеся элементы, представленные в табл. 1.4.

Таблица 1.4

Аудит статичности эффективности управления персоналом	Аудит системы ситуационных условий управления персоналом: <ul style="list-style-type: none">• аудит системы внешних ситуационных условий управления персоналом организации• аудит системы внутренних ситуационных условий управления персоналом организации Аудит экономической эффективности управления персоналом Аудит социальной эффективности управления персоналом
Аудит динамики эффективности управления персоналом	Аудит выполнения функций по управлению персоналом Аудит технической работы по отдельным направлениям в рамках управления персоналом (предполагает обследование конкретных характеристик технической работы по управлению персоналом) Аудит соблюдения принципов управления персоналом: <ul style="list-style-type: none">• аудит соблюдения принципов эффективности системы управления персоналом• аудит соблюдения принципов эффективности в рамках направлений функциональной работы по управлению персоналом

Практическое использование аудита персонала позволяет сформировать системную стратегию совершенствования управления персоналом.

Вопросы

1. Что общего и каковы различия между трудовыми ресурсами как одним из ресурсов экономики и материальными ресурсами?

2. Какой смысл в применении понятия «трудовой потенциал страны»?

3. Охарактеризуйте основные элементы структуры социально-трудовых отношений.

4. Назовите субъекты социально-трудовых отношений, их основные характеристики.

5. Сравните патернализм и партнерство как типы социально-трудовых отношений.
6. Для кого определяется статус занятости?
7. При каких условиях в обществе может быть достигнута полная, продуктивная, свободно избранная занятость?
8. Кто относится к незанятому населению?
9. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе о занятости населения Российской Федерации?
10. Охарактеризуйте основные виды безработицы.
11. Какие показатели характеризуют безработицу?
12. Какова роль дискриминации в существовании первичных и вторичных рынков труда?
13. Назовите основные источники информации о сфере труда.
14. Охарактеризуйте особенности информации, получаемой по каналам государственной статистики, а также информации, предоставляемой специализированными источниками.
15. Назовите основные цели и задачи аудита персонала.

Задачи и ситуации

1. За период 1992-2007 гг. динамика численности занятости населения по сравнению с численностью безработных в Российской Федерации выглядела следующим образом (см. рис. 1.5):

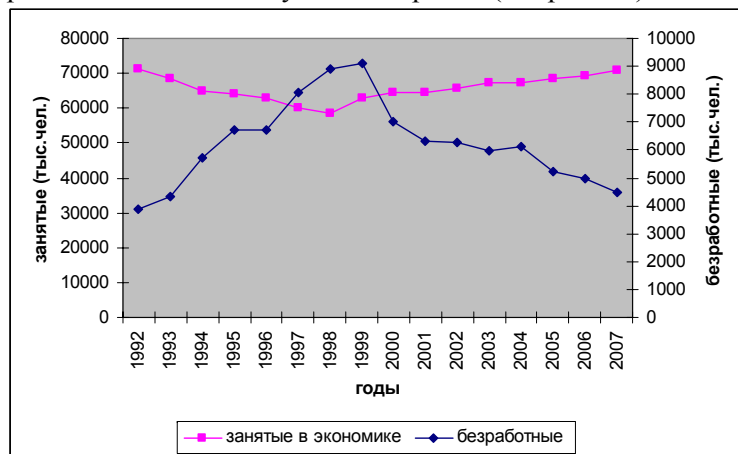


Рис. 1.5. Динамика численности занятых и безработных в Российской Федерации (тыс. человек) 1992-2007 гг. ¹ **Источник:** рисунок составлен на основании данных государственной статистики: Российский статистический ежегодник, 2005 (с. 139). Российский статистический ежегодник, 1999 (с. 107). По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости: 1992, 1995, 1997, 1998 гг. – на конец октября, 1996 г. – на конец марта, 1999 – 2004 гг. – на конец ноября; за май 2006 г. и май 2007 г.

Дайте сравнительный анализ происходящим процессам в динамике занятости и безработицы в период 1992–2007 гг. Охарактеризуйте основные причины происходящих изменений.

2. По данным Государственной службы занятости населения города Москвы показатели общей численности безработных в регионе выглядят следующим образом (см. табл. 1.5).

Таблица 1.5.

Показатели экономической активности населения города Москвы (на конец месяца, тыс. человек)²

ПОКАЗАТЕЛИ	НОЯБРЬ, 2007 ГОДА
Экономически активное население	6520,6
Из них:	
Занятые	6465,6
в % от численности экономически активного населения	99,2
Безработные*	55,0
Уровень общей безработицы (по методологии МОТ, %)**	0,8
Зарегистрированные безработные	23,2
Уровень регистрируемой безработицы, %**	0,4

* По данным обследования Мосгорстата в соответствии с методологией МОТ
 ** От численности экономически активного населения

¹ До ноября 2005г. - без учета Чеченской Республики; с ноября 2005г. – с учетом Чеченской Республики.

² Данные сайта Государственной службы занятости населения города Москвы (www.labor.ru) раздела «Статистика занятости», рубрика «Рынок труда» - Занятость // <http://www.labor.ru/pics2/market4-1.htm>

Сравните показатели регистрируемой безработицы и определяемой по методологии МОТ, объяснив основные причины их расхождения.

3. По данным переписи населения, из общей численности населения республики (10 млн. человек) на население в трудоспособном возрасте приходилось 60%, а на ту часть населения в трудоспособном возрасте, которая не работала по объективным причинам (инвалиды и льготные пенсионеры), – 1,2%. Кроме того, 12% населения было занято в домашнем хозяйстве и в различных видах подсобного хозяйства, находилось на учебе или жило за счет перераспределения доходов, а 8% приходилось на ту часть населения, которая работала, будучи за пределами границ трудоспособного возраста. Определите:

- 1) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;
- 2) численность экономически активного населения;
- 3) общую величину трудовых ресурсов республики.

4. Население условной республики составляет:

Наемные работники	120 млн. чел.
Лица, работающие на индивидуальной основе	8 млн. чел.
Работодатели	3 млн. чел.
Неоплачиваемые работники семейных предприятий	2 млн. чел.
Члены кооперативов, товариществ и т.д.	25 млн. чел.
Лица, не имевшие работы, занимавшиеся поиском работы, готовые приступить к работе	5 млн. чел.
Учащиеся и студенты дневного отделения	15 млн. чел.
Домохозяйки	17 млн. чел.
Пенсионеры по старости и иждивенцы	65 млн. чел.
Лица, прекратившие поиски работы	0,5 млн. чел.
Лица до 16 лет	86 млн. чел.

Определите:

- 1) количество экономически активного и неактивного населения;
- 2) число безработных, уровень безработицы;
- 3) уровень экономически активного населения.

5. Вам необходимо подготовить аналитический обзор по проблеме трудоустройства молодежи города. Какие источники информации Вы используете для решения этой задачи? Дополните, пред-

ложенный ниже ряд и отметьте рейтинг значимости отдельных источников информации:

- а) данные переписи населения;
- б) данные паспорта города;
- в) сведения высших и средних профессиональных учебных заведений, общеобразовательных школ о выпусках и отсевах учащихся;
- г) сведения о масштабах призыва в вооруженные силы в городе;
- д) сведения о здоровье молодежи в городе;
- е)....

Тесты

1. Кто не относится к категории занятых по Закону о занятости населения в РФ:

- а) военнослужащие;
- б) студенты дневных отделений;
- в) самозанятые;
- г) занятые в домашнем хозяйстве?

2. По статусу занятости классифицируется:

- а) население в трудоспособном возрасте;
- б) экономически активное население;
- в) занятое население;
- г) трудоспособное население, в трудоспособном возрасте.

3. Под экономически активным населением понимают:

- а) численность занятых и численность зарегистрированных безработных;
- б) численность трудовых ресурсов и численность незанятых;
- в) численность занятых и численность безработных.

4. Кто не входит в состав экономически активного населения в соответствии с методологией МОТ:

- а) наемные работники;
- б) лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью;
- в) лица, ведущие домашнее хозяйство;
- г) неоплачиваемые работники семейных предприятий;
- д) члены кооперативов;

- е) прочие лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости;
- ж) работодатели?

5. Уровень экономической активности – это:

- а) доля численности экономически активного населения в общей численности населения;
- б) доля численности экономически активного населения в численности трудовых ресурсов.

6. С помощью каких источников информации определяется количество безработных по методологии МОТ:

- а) переписи населения;
- б) выборочных обследований предприятий;
- в) выборочных обследований домашних хозяйств;
- г) административной статистики?

7. В каких трех основных аспектах рассматривается аудит в трудовой сфере?

- 1) демографическом,
- 2) историческом,
- 3) организационно-технологическом,
- 4) социально-психологическом,
- 5) социокультурном,
- 6) экономическом

- а) нет верного ответа
- б) 1 2 5
- в) 3 4 6

ГЛАВА 2 ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА

Литература

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 6, 7.
2. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда). М.: ИНФРА-М, 2000. Гл. 1.

В данной главе будет показано, под влиянием каких факторов осуществляет человек важнейший в своей жизни выбор – работать или не работать, а если работать, то за какую заработную плату и сколько часов. Вы узнаете, как влияют на выбор работником количества часов работы размер заработной платы, величина нетрудового дохода, система налогообложения и другие факторы. Рассмотренные модели позволяют прогнозировать поведение работников на рынке труда в ответ на различные меры социально-экономической политики.

Простая модель предложения труда

Предложение труда определяется как количество труда, которое работник при данной ставке заработной платы в данный период времени желает отдать работе по найму. *Простая модель предложения труда* формализует зависимость решения работника о выходе на рынок труда и количестве часов работы по найму от важнейших факторов, характеризующих индивидуальные предпочтения работника и состояние рынка (размер заработной платы, величина нетрудового дохода, предельная норма замещения досуга денежным доходом и др.). Простая модель предложения труда основана на следующих предпосылках:

- все время, которым располагает человек, распределяется на две части: время работы за доход и все остальное время, которое называется досугом;
- работая, человек получает заработок в соответствии со ставкой заработной платы и отработанным временем;
- совокупный доход состоит из заработка и других доходов, не связанных с работой и называемых нетрудовыми;

- человек потребляет набор благ, который он может приобрести на совокупный доход;
- досуг является потребительским благом, причем это нормальное благо;
- человек стремится к максимизации полезности от потребляемых благ.

Формально модель может быть представлена как максимизация индивидуальной функции полезности:

$$U = u(C, L), \partial U / \partial C > 0, \partial U / \partial L > 0,$$

где C – объем благ, приобретаемый за имеющийся нетрудовой доход и заработную плату; L – время, затраченное на досуг.

При этом если T – общий объем времени, имеющийся в распоряжении индивидуума, а H – время, затрачиваемое на трудовую деятельность, то $T = H + L$.

Существуют также бюджетные ограничения, так как потребляемый набор благ не может стоить больше, чем полученная заработная плата и нетрудовой доход:

$$pC = V + wH,$$

где p – цена приобретаемых для потребления благ, V – нетрудовой доход, w – ставка заработной платы за единицу отработанного времени.

Исходя из сформулированных ограничений:

$$pC = V + w(T - L),$$

отсюда

$$pC + wL = V + wT,$$

т.е. полный доход (правая часть уравнения) равен получаемому по данным ценам набору потребляемых благ плюс альтернативная стоимость досуга, измеренная через ставку заработной платы (левая часть уравнения).

Графически функция полезности может быть представлена семейством кривых безразличия (на рис. 2.1 – I_1, I_2, I_3) в пространстве блага–досуг.

Кривые безразличия имеют следующие характеристики.

– Каждая кривая безразличия соответствует определенному уровню полезности, все комбинации количества досуга и благ на одной кривой безразличия приносят одинаковый уровень полезности. Сдвиг кривых в северо-восточном направлении отражает увеличение полезности ($U^3 > U^2 > U^1$).

– Кривые безразличия наклонены вниз слева направо, так как отказ от какой-то части досуга должен быть компенсирован увеличением количества потребляемых благ и наоборот.

– Кривые безразличия, отражающие одну функцию полезности, не пересекаются, выполняется условие транзитивности.

– Наклон кривой безразличия равен предельной норме замещения досуга благами (MRS_{LC}) в данной точке и равен углу наклона касательной к кривой безразличия в данной точке. Предельная норма замещения досуга благами уменьшается по мере увеличения досуга.

$$MRS_{LC} = \frac{\partial U / \partial L}{\partial U / \partial C} = \frac{\text{предельная полезность досуга}}{\text{предельная полезность благ}}$$

Бюджетные ограничения на рис. 2.1 отражает ломаная линия abd. Отрезок ab соответствует нетрудовому доходу V; отрезок bd – максимально возможному трудовому доходу, при условии, что все время отдано работе; наклон отрезка bd равен ставке заработной платы w за единицу времени работы.

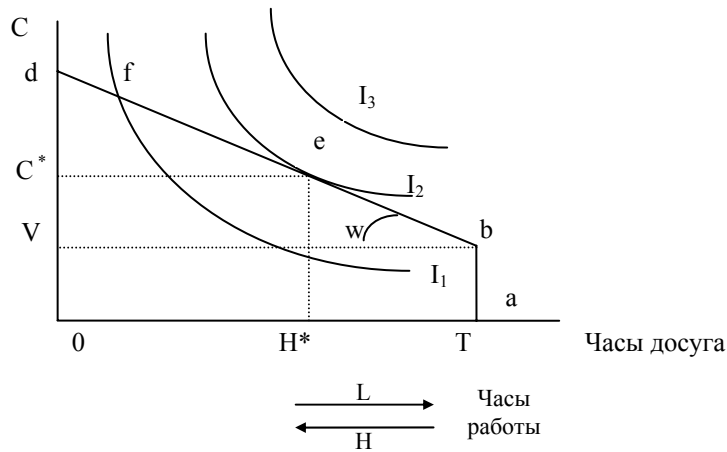


Рис. 2.1. Модель предложения труда

Максимизирующее полезность количество часов работы H^* будет соответствовать точке e (рис. 2.1), в которой индивидуальная предельная норма замещения досуга благами (MRS_{LC}) равна реальной заработной плате, предлагаемой рынком труда.

Выбор работать/не работать. Резервная заработная плата

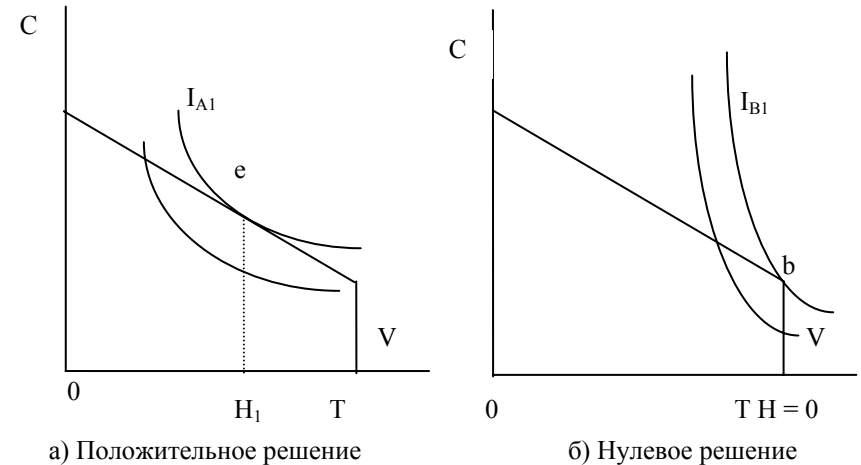


Рис. 2.2. Решение об участии в рабочей силе

В соответствии с моделью предложения труда выбор между ситуацией, когда человек не работает совсем, и ситуацией, когда определенное число часов он отдает работе за заработную плату, определяется ставкой заработной платы, нетрудовым доходом и индивидуальными предпочтениями между трудом и досугом. На рис. 2.2 для одной и той же ставки заработной платы и одного и того же нетрудового дохода изображены различные индивидуальные предпочтения двух человек. На рис. 2.2а) количество часов работы будет равным H_1 (касание индивидуальной кривой безразличия I_{A1} и линии бюджетных ограничений будет в точке e, соответствующей H_1 часам работы), на рис. 2.2б) количество часов работы будет нулевым $H = 0$ (касание индивидуальной кривой безразличия I_{B1} и линии бюджетных ограничений происходит в точке b, соответствующей нулевым часам работы.). Ситуация, представленная на рис. 2.2б), когда принимается решение не работать, называется *угловым решением*.

В случае б) решение может быть изменено, если заработная плата повысится. Минимальная заработная плата, при которой человек примет положительное решение о работе, называется *резервной заработной платой* w^r .

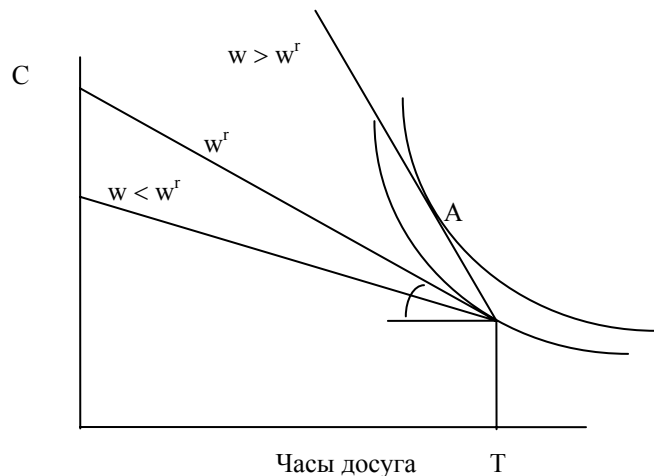


Рис. 2.3. Резервная заработная плата

Если заработная плата меньше резервной, то оптимальное количество часов работы, максимизирующее полезность человека, будет нулевым:

$$H^* = 0, \text{ при } w < w^r.$$

Если заработная плата больше резервной, то оптимальное количество часов работы будет положительным:

$$H^* > 0, \text{ при } w \geq w^r.$$

Резервная заработная плата показывает, какая часовая ставка должна быть предложена неработающему человеку, чтобы он отказался от досуга и приступил к работе. На рис. 2.3 она соответствует углу наклона индивидуальной кривой безразличия в точке A и характеризует предельную норму замещения досуга доходом в этой точке.

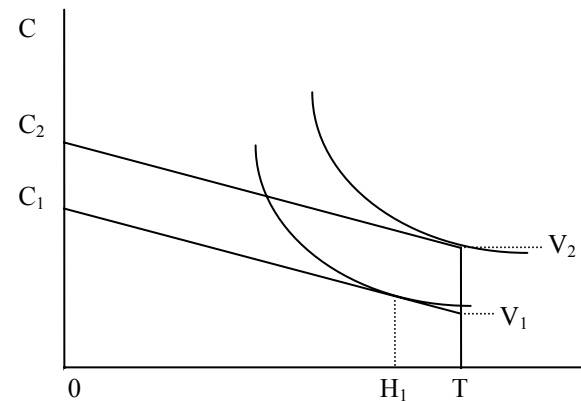


Рис. 2.4. Влияние увеличения нетрудового дохода на выбор работать/не работать

Изменение нетрудового дохода меняет резервную заработную плату и соответственно оказывает влияние на принятие человеком решения о работе. Увеличение нетрудового дохода повышает резервную заработную плату. Так как досуг рассматривается как нормальное благо, то увеличение общего дохода будет приводить к увеличению ценности досуга и повышать вероятность «углового решения» об участии в рабочей силе. На рис. 2.4 показано, что повышение нетрудового дохода от V_1 к V_2 ведет к сокращению часов работы от H_1 до 0. Соответственно уменьшение нетрудового дохода оказывает обратное влияние на выбор работать/не работать.

Эффект дохода и эффект замещения

Так как досуг нормальное благо, то изменение совокупного дохода будет также оказывать влияние на количество часов досуга и соответственно на количество часов работы. Изменение количества часов работы, т.е. предложения труда, в ответ на изменение совокупного дохода при неизменных ставке заработной платы и предпочтениях называется *эффектом дохода*. При увеличении совокупного дохода предпочитаемый объем предложения труда снижается, при уменьшении – увеличивается, т.е. эффект дохода в предложении труда имеет отрицательный знак.

$$\text{Эффект дохода} = \frac{\partial H}{\partial Y_{w=\text{const}}} < 0,$$

где ∂H – изменение количества часов работы,
 ∂Y – изменение совокупного дохода,
 w – ставка заработной платы.

Эффект дохода изображен на рис. 2.5. При возрастании нетрудового дохода от величины, соответствующей отрезку ab , до величины, соответствующей отрезку af , вместо старой линии бюджетных ограничений abd появляется новая линия бюджетных ограничений afm . Предложение труда сокращается с N^* часов работы до N' часов работы и оптимизация часов работы и досуга определяется точкой g , точкой касания новой линии бюджетных ограничений afm и кривой безразличия I^2 , соответствующей более высокому уровню полезности.

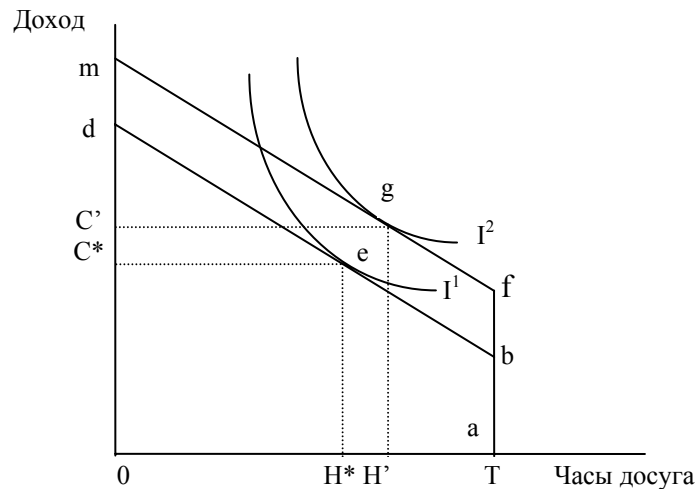


Рис. 2.5. Эффект дохода при увеличении нетрудового дохода

Изменение ставки заработной платы при постоянном совокупном доходе и неизменных предпочтениях меняет альтернативные издержки досуга и соответственно определяет спрос на досуг и влияет на мотивацию к труду. Изменение предложения труда в ответ на изменение ставки заработной платы при постоянном доходе называется *эффектом замещения*. Эффект замещения имеет положи-

тельный знак, при повышении ставки заработной платы предложение труда увеличивается, при уменьшении – снижается.

$$\text{Эффект замещения} = \frac{\partial H}{\partial w_{Y=\text{const}}} > 0.$$

Эффект замещения в чистом виде возможен, только когда при повышении ставки заработной платы дополнительные доходы, полученные от этого повышения, изымаются, например с помощью налогов.

При повышении ставки заработной платы обычно действуют оба эффекта. Увеличение совокупных доходов вызывает действие эффекта дохода и ведет к сокращению количества часов работы, повышение ставки заработной платы вызывает действие эффекта замещения и ведет к увеличению количества часов работы. Эффекты действуют разнонаправленно, и их совокупное воздействие на предложение труда будет зависеть от абсолютной величины каждого из эффектов.

На рис. 2.6 изображено различное воздействие увеличения ставки заработной платы с $0b/0a$ до $0d/0a$ на предложение труда индивидуумов А и В. На рис. 2.6а) доминирует эффект замещения, поэтому совокупное воздействие обоих эффектов приводит к увеличению часов работы, на рис. 2.6б) доминирует эффект дохода, поэтому в итоге количество часов работы сокращается. Чтобы выявить чистый эффект замещения, необходимо устранить действие эффекта дохода, т.е. установить, сколько часов предпочел бы работать индивидуум при новой цене досуга (ставке заработной платы), но при старом уровне полезности. Для этого изображается условная линия бюджетных ограничений, параллельная новому ограничению ad и касательная к старой кривой безразличия (gg является касательной к I^1_A , $g'g'$ – касательной к I^1_B для индивидуумов А и В соответственно). При данных ограничениях индивидуумы А и В предпочтут оптимизировать соотношение труд–досуг соответственно в точках y и y' . При чистом эффекте замещения оба увеличат предложение труда: А – с N_0N до N_0N_1 , В – с N_0N' до $N_0N'_1$.

Величина эффекта дохода зависит от формы расположения различных кривых безразличия. На рис. 2.6а) и 2.6б) эффект дохода отрицателен, т.е. досуг и товары являются нормальными благами, и рост совокупного дохода вследствие изменения ставки заработной

платы вызывает увеличение потребления досуга на величину, соответствующую отрезку H_1H_2 для индивидуума А и $H'N'_2$ для индивидуума В. Необходимо сравнить относительные величины двух эффектов для каждого индивидуума. Для индивидуума А небольшой отрицательный эффект дохода H_1H_2 превышает более сильным эффектом замещения HH_1 . Для индивидуума В небольшой эффект замещения $H'N'_1$ существенно превышает более сильным эффектом дохода $H'_1H'_2$.

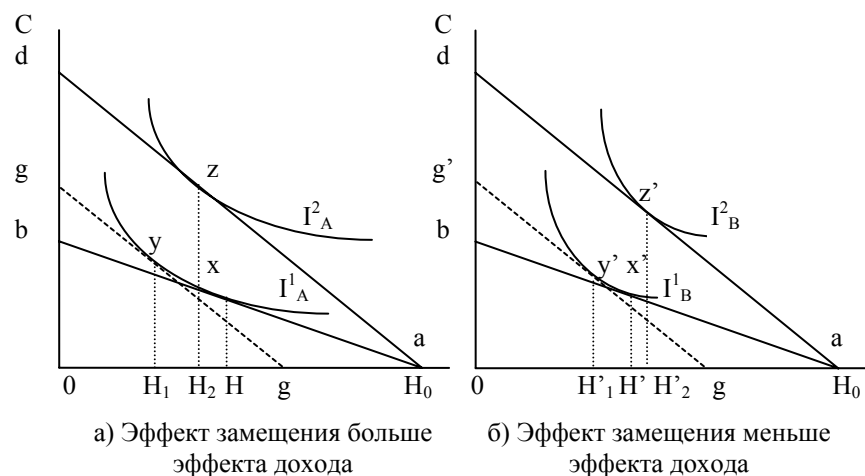


Рис. 2.6. Эффекты дохода и замещения при увеличении ставки заработной платы

Когда досуг является нормальным благом, как это предполагается в модели предложения труда, эффекты дохода и замещения действуют в противоположных направлениях. Это означает, что отношение потребителя к досугу принципиально отличается от его отношения к другим благам, для которых обычно если благо нормальное, то эффект дохода и эффект замещения действуют в одинаковом направлении. Такое отличие возникает из-за того, что увеличение цены досуга делает досуг относительно более дорогим, но одновременно увеличивает реальный доход, в то время как увеличение цены на другие товары делает их относительно более дорогими и снижает реальный доход.

Практическое значение изучения эффекта дохода и эффекта замещения заключается в предоставляемом этими теоретическими моделями инструменте анализа индивидуального поведения работника на рынке труда. Появляется возможность научно обоснованно регулировать трудовую активность работников и прогнозировать влияние на трудовое поведение таких мер социальной и экономической политики, как изменение уровня заработной платы, предоставление различных пособий, выплат и денежных дотаций, не связанных с трудовым вкладом работника, а также установление определенных ставок налогообложения дохода.

Индивидуальная кривая предложения труда. Эластичность предложения труда

Индивидуальная кривая предложения труда графически изображает зависимость предложения труда от заработной платы. Построить кривую предложения труда можно на основе анализа изменения количества часов работы при увеличении ставки заработной платы. На рис. 2.7а) показано изменение часов работы при повышении ставки заработной платы. Вначале доминирует эффект замещения и при повышении заработной платы от w_0 к w_1 происходит увеличение часов работы от H_0 до H_1 , затем доминирует эффект дохода и при увеличении заработной платы от w_1 до w_2 количество часов работы сокращается от H_1 до H_2 . Кривая, соединяющая все точки, оптимизирующие соотношение труд–досуг при различных ставках заработной платы, называется кривой «заработная плата–досуг». Она соответствует кривой «цена–потребление» в теории потребительского спроса.

На рис. 2.7б) это же решение о выборе количества часов работы при различной ставке заработной платы изображено в пространстве рынка труда. Увеличение заработной платы от w_0 к w_1 вызывает увеличение предложения труда от H_0 до H_1 , на этом участке кривая предложения труда имеет положительный наклон; увеличение заработной платы от w_1 до w_2 вызывает уменьшение предложения труда от H_1 до H_2 , следовательно, на этом участке кривая предложения труда имеет отрицательный наклон. Таким образом, индивидуальная кривая предложения труда имеет вид кривой «обратного изгиба».

Когда доминирует эффект замещения, эластичность предложения труда по заработной плате имеет положительный знак; когда

доминирует эффект дохода, эластичность предложения труда по заработной плате имеет отрицательный знак.

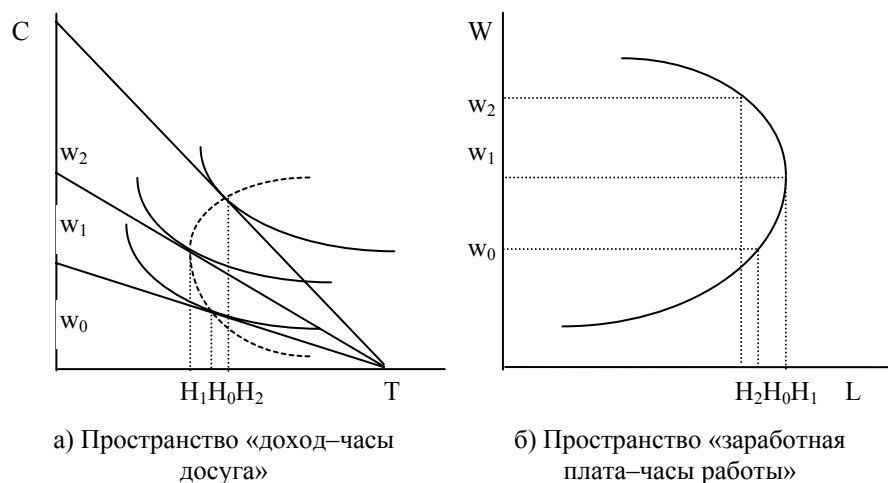


Рис. 2.7. Вывод индивидуальной кривой предложения труда

Аналитическая ценность данной модели заключается в возможности ее применения при изучении и прогнозировании трудового поведения различных категорий работников в ответ на повышение ставки заработной платы. Эмпирические данные показывают, что, например, для предложения труда женщин характерно преобладание эффекта замещения, т.е. при повышении ставки заработной платы увеличивается предложение женского труда. Графически это означает, что точка, определяющая оптимальный для женщины выбор между трудом и досугом, как правило, находится на восходящем участке кривой предложения труда. Для мужчин, труд которых характеризуется более высокой степенью занятости и более высокой оплатой, возможно доминирование эффекта дохода, т.е. сокращение предложения труда при увеличении ставки заработной платы. Это означает, что на графике точка, определяющая оптимальный для мужчины выбор между трудом и досугом, находится на участке обратного изгиба.

Количество часов работы чаще всего определяется не со стороны предложения труда, а со стороны спроса на труд, и тогда возникает проблема строгого ограничения часов работы (графически это

соответствует дискретной кривой бюджетных ограничений). В этой ситуации у человека существует выбор: или работать определенное количество часов (например, восемь часов в день) или не работать вообще. Решение будет зависеть от индивидуальной предельной нормы замещения досуга работой MRS_{LC} и соответственно формы кривых безразличия функции полезности работника.

Так, на рис. 2.8а) изображена ситуация, когда работнику А выгоднее не работать вообще, чем работать строго определенное количество часов H_1 , $I_A^0 > I_A^1$. На рис. 2.8б) – ситуация, когда работнику В выгоднее работать строго определенное количество часов H_1 , чем не работать вообще, $I_B^1 > I_B^0$. В то же время работник В может улучшить свое положение, если ему будет предоставлена возможность выбрать удобное для него количество часов работы. Тогда он перейдет в точку G и будет работать неполное рабочее время H_2 , $I_B^2 > I_B^1$.

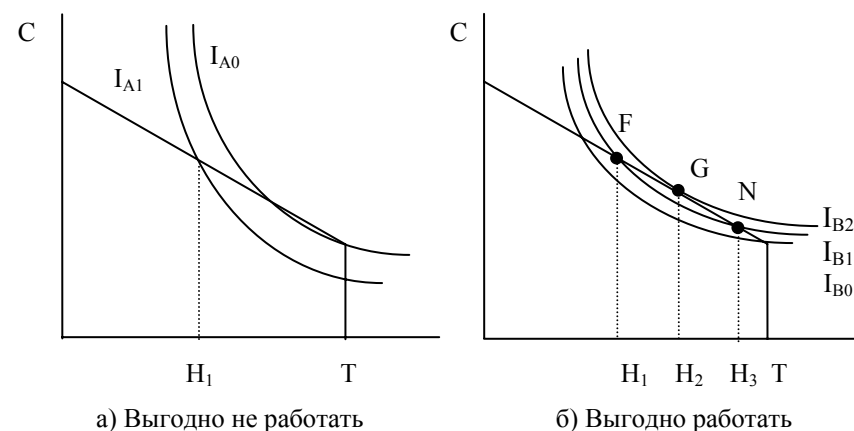


Рис. 2.8. Выбор работать/не работать при строго определенном количестве часов работы и неполном рабочем времени

Точка F, соответствующая H_1 часам работы и находящаяся на кривой безразличия I_{B1} , отражает ситуацию сверхзанятости, при которой работник может повысить полезность, увеличивая свой досуг и уменьшая доход. Предельная норма замещения досуга благами в этой точке превышает ставку заработной платы. Точка N, соответствующая H_3 часам работы и находящаяся также на кривой безразличия I_{B1} , отражает ситуацию недозанятости, при которой работник

может повысить полезность, увеличивая свой доход и уменьшая часы досуга. Предельная норма замещения досуга благами в этой точке меньше ставки заработной платы.

Данная модель дает, к примеру, теоретическое обоснование возникновения, существования и развития гибких форм занятости и гибких режимов труда. Она подтверждает, что соответствующий интересам работника выбор режима занятости максимизирует его полезность, т.е. повышает эффективность использования средств производства. Гибкие режимы занятости позволяют работникам сочетать труд по найму с выполнением семейных обязанностей: воспитанием детей, ведением домашнего хозяйства, уходом за больными родственниками или с учебой, занятиями спортом. Повышение эффективности в таком случае может быть достигнуто также за счет большей лояльности работника к руководству, предоставившему работнику подходящий режим работы, отсутствия прогулов, повышения инициативности и улучшения дисциплины.

Возможна ситуация, когда работники заняты больше часов в день, чем считается нормальным или официально установлено, т.е. работают сверхурочно. В этом случае, как правило, сверхурочные часы работы оплачиваются по более высокой ставке заработной платы. На рис. 2.9 показано, что после нормального времени работы H_0H_1 дополнительные часы работы оплачиваются по более высокой ставке заработной платы. Таким образом, линия бюджетных ограничений преобразуется из abd в abe . До введения сверхурочной оплаты положение индивидуума было равновесным в точке b на линии бюджетных ограничений ad при отработке «нормального» количества часов. Возможность получения сверхурочных повышает предельную ставку заработной платы при работе сверх H_0H_1 часов и приводит к возникновению новой точки равновесия f . Более высокая предельная ставка заработной платы при работе сверх H_0H_1 часов побуждает индивидуума работать H_0H_2 часов, из них H_1H_2 сверхурочно. Доход работника составляет $(0d/0a)H_0H_1 + (ce/cb)H_1H_2$.

Для работодателя оплата сверхурочных часов работы по более высокой ставке заработной платы более выгодна, чем изменение базовой ставки заработной платы. На рис. 2.9 показано, что стимулировать индивидуума к работе в количестве H_2 часов можно также при увеличении ставки заработной платы до уровня $0h/0a$, но в этом случае выплачивать повышенную заработную плату необходимо на

протяжении H_0H_2 часов работы и совокупный доход работника составит $0j$, что превышает совокупный доход $0g$, выплаченный ему работодателем при повышенной оплате только сверхурочных часов работы.

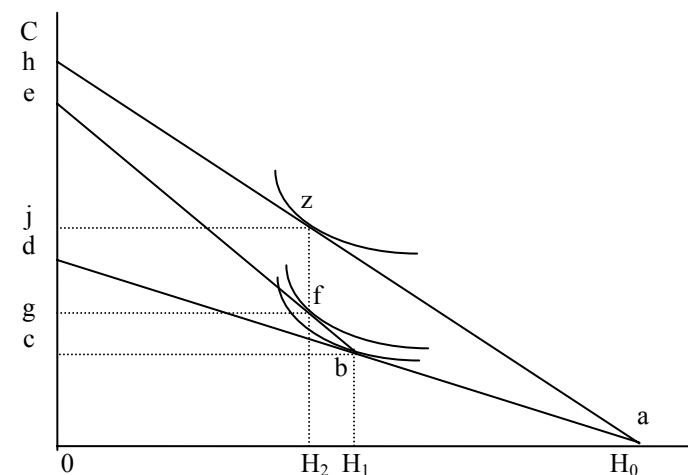


Рис. 2.9. Сверхурочная работа и предложение труда

Влияние налогов на предложение труда

В простой модели предложения труда предполагается, что индивидуум получает полный (без вычетов налогов) трудовой доход. В реальности обычно заработная плата облагается налогом.

Влияние подоходного налога на предложение труда зависит от уровня и вида (пропорциональный/прогрессивный) подоходного налога и от индивидуальных предпочтений в отношении работы и досуга. Пропорциональный подоходный налог сокращает ставку заработной платы, меняет наклон линии бюджетных ограничений (на рис. 2.10 от ab к ac) и вызывает эффект замещения, стимулирующий увеличение часов досуга. Общий эффект, оказываемый на предложение труда, будет зависеть от абсолютной величины эффекта дохода. Если эффект дохода будет меньше эффекта замещения, то предложение труда уменьшится при введении пропорционального

подходного налога (рис. 2.10а) от H_1 к H_2 ; если эффект дохода по абсолютной величине будет больше эффекта замещения, то предложение труда увеличится при введении пропорционального подоходного налога (рис. 2.10б) от H'_1 до H'_2 . Первый случай соответствует положительно наклоненному участку кривой предложения труда, второй – отрицательно наклоненному участку кривой предложения труда. Величина изменения предложения труда будет зависеть от уровня пропорционального подоходного налога.

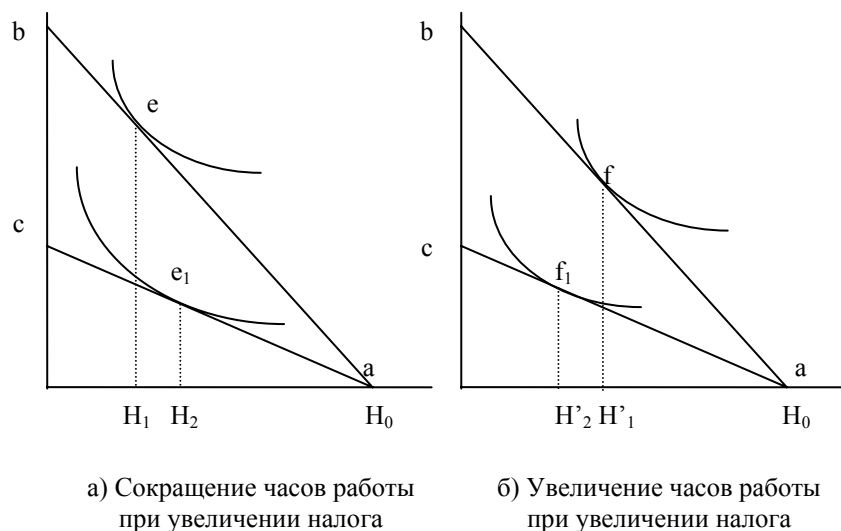


Рис. 2.10. Предложение труда и пропорциональный подоходный налог

Влияние прогрессивного налогообложения на предложение труда может быть таким же, как и воздействие пропорционального подоходного налога: оно будет также неоднозначным, зависимым от ставки и степени прогрессивности налогообложения и от формы кривых безразличия.

Программы социальной помощи и предложение труда

На предложение труда оказывают влияние различные социальные выплаты, целью которых, как правило, является поддержание уровня дохода. Общее их влияние связано с увеличением при вы-

плате социальных пособий нетрудового дохода и соответственно возникновением эффекта дохода, оказывающего дестимулирующее воздействие на предложение труда. Конкретное влияние социальных пособий на предложение труда будет зависеть от условий и формы их предоставления.

Пособие по поддержке благосостояния (рис. 2.11а) выплачивается тем, кто имеет доход ниже какого-то определенного уровня, при этом размер пособия сокращается, если совокупный доход индивидуума начинает превышать этот уровень. То есть на каждый заработанный рубль сверх определенного уровня дохода пособие уменьшается на такую же величину, таким образом, происходит как бы стопроцентное налогообложение заработной платы. Бюджетные ограничения примут вид ломаной линии TE_WVb (TE_W – величина пособия). У индивидуума, даже если его совокупный доход превышал размер пособия (точка E_0), возникает стремление к перемещению в точку E_W – точку углового решения, так как она обеспечивает ему больший уровень полезности за счет большого количества досуга. Если размер пособия будет ниже линии U_0 в точке максимального количества часов досуга, то у индивидуума не возникнет стимулов к получению пособия и сокращению часов работы, поскольку его полезность будет максимизироваться в точке E_0 .

Пособие, выплачиваемое на принципах негативного подоходного налога (рис. 2.11б), предполагает, что при определенном гарантированном уровне дохода G к заработкам на рынке труда E применяется некая ставка налогообложения t величиной менее 100%, т.е. пособие сокращается пропорционально в меньшей степени, чем увеличивается заработок. Совокупный доход тогда составит $Y = G + (1 - t)E$. Бюджетные ограничения примут вид ломаной линии $TdBb$. Как и в случае пособия по поддержке благосостояния, в точке максимального количества часов досуга линия бюджетных ограничений сдвигается вверх на величину гарантированного уровня дохода. Для получающих пособие новая точка равновесия, отражающая их положение, будет лежать справа от первоначальной (на рис. 2.11б) переход от точки E_0 к точке E_N), т.е. произойдет сокращение предложения труда. Увеличение налога на заработанный доход вызовет эффект замещения, уменьшающий предложение труда, и эффект дохода, направленный на увеличение предложения труда. Однако одновременно для получателей пособия будет действовать об-

ший эффект дохода, вызванный получением пособия, причем по величине эффект дохода, вызванный уменьшением налога и направленный на увеличение предложения труда, будет перекрыт противоположно действующим общим эффектом дохода, направленным на снижение предложения труда. Таким образом, эффект замещения и совокупный эффект дохода будут действовать в одном направлении, сокращая предложение труда. Но тем не менее дестимулирующий результат программы, основанной на принципах негативного подоходного налога, будет меньше, чем эффект пособий по поддержке благосостояния.

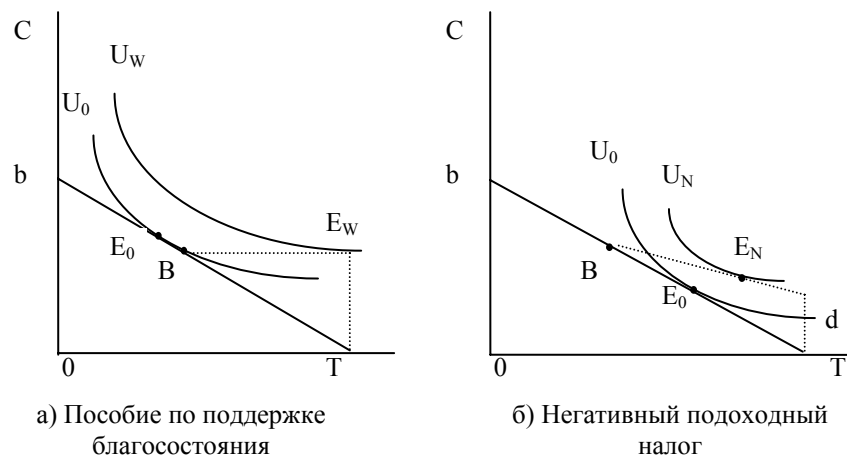


Рис. 2.11. Влияние различных социальных пособий на предложение труда

Теория распределения времени

Простая модель предложения труда (труд–досуг) предполагает, что индивид извлекает полезность либо из товаров, купленных на рынке на денежный доход от работы, либо из свободного времени – времени досуга. Однако нерабочее время, или досуг, представляет собой набор различных видов деятельности, часть из которых может рассматриваться как работа в домашнем хозяйстве. В теории распределения времени предполагается, что каждый человек – член до-

мохозяйства делит все время не на две части (труд и досуг), как в простой модели предложения труда, а на три – время работы на рынке труда за заработную плату, время работы в домашнем хозяйстве и собственно время досуга. Функция производства в домашнем хозяйстве лежит в основе моделей распределения времени, она определяет, каким образом произведенные на рынке блага C , купленные на доход от работы на рынке, сочетаются с временем, проводимым членами домохозяйств дома, для производства благ Z .

Граница производственных возможностей домохозяйства может быть представлена линией abd на рис. 2.12. Наклон кривой abc представляет предельную производительность домашней работы, а наклон линии bd означает предельную отдачу от работы на рынке (т.е. заработную плату). Представим, что домохозяйство принимает решение, как распределить первую единицу времени (графически это может быть показано точкой T_0). Поскольку отдача от производства в домашнем хозяйстве превышает рыночную отдачу, предпочтение отдается работе дома. Это справедливо для всех последующих часов, пока не достигается ситуация, когда отдача от рыночной деятельности превышает отдачу от дальнейшей работы дома (точка $T = T^{**}$). Поскольку заработная плата предполагается постоянной, это справедливо для всех последующих часов. Таким образом, линия abd образует границу производственных возможностей домохозяйства.

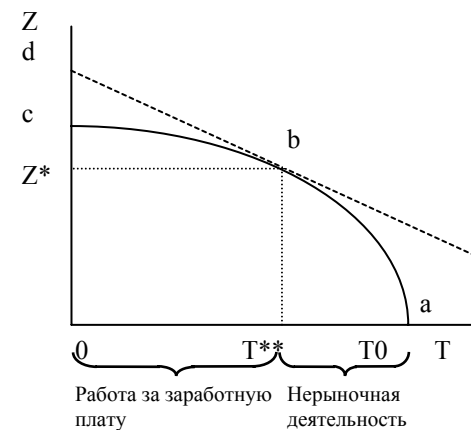


Рис. 2.12. Кривая производственных возможностей в домашнем хозяйстве

Функция производства в домашнем хозяйстве представляет собой лишь часть общей картины. В целом домохозяйство стремится максимизировать не производство благ, а полезность каждого члена домохозяйства. Работая и на рынке, и в домашнем хозяйстве, человек производит блага, соответственно C_m и C_d , которые наряду со временем его досуга служат для него источником получения полезности. Если домохозяйство состоит из одного индивидуума, то его полезность достигается путем сочетания товаров C и времени досуга L .

Функция производства в домашнем хозяйстве представлена на рис. 2.13 в виде кривой abc . Чем больше времени индивидуум проводит дома (показано горизонтальным расстоянием от точки T_0), тем больше количество товаров, произведенных дома. Если индивидуум проводит все располагаемое время, работая дома, он может произвести C_0 единиц товаров. Изменение угла наклона функции показывает уменьшающуюся предельную производительность в домашнем производстве. То, что индивидуум может работать на рынке, расширяет возможности максимизации его полезности, на графике это показано следующим образом: слева от точки b угол наклона кривой abc меньше, чем угол наклона линии bd . Это означает, что более $T_0 - T^{**}$ часов тратить на работу в домашнем хозяйстве невыгодно, так как количество товаров, которое может быть куплено на рынке в результате работы в течение дополнительного часа (реальная ставка заработной платы), превышает дополнительное количество товаров, которое может быть произведено дома. Следовательно, ограничение возможностей потребления представлено линией abd .

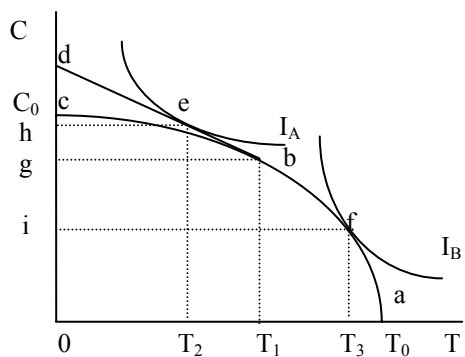


Рис. 2.13. Распределение времени между досугом, работой в домашнем хозяйстве и работой на рынке труда

Индивидуум, предпочтения которого характеризуются кривой безразличия I_A , более высоко оценивает товары (товаро-интенсивная комбинация C и L). Этот индивидуум избирает модель поведения, максимизируя полезность в соответствии с ограничением возможностей потребления (точка e). Такой выбор включает OT_2 времени потребления (досуга), T_1T_2 единиц времени работы на рынке и T_0T_1 единиц времени работы в домашнем хозяйстве. Индивидуум A потребляет $0g$ домашних товаров и gh рыночных товаров. Индивидуум с кривой безразличия I_B имеет относительно большее предпочтение досуга (досуго-интенсивная комбинация C и L), избирая точку f . Индивидуум B не работает на рынке, деля время между досугом OT_3 и работой дома T_0T_3 , потребляя $0i$ домашних товаров и не потребляя рыночных товаров.

Эффект увеличения ставки реальной заработной платы на распределение времени между работой на рынке труда, работой в домашнем хозяйстве и досугом показан на рис. 2.14. При увеличении ставки заработной платы касание линии, отражающей ставку заработной платы, и кривой функции производства в домашнем хозяйстве произойдет на более низком уровне активности работы человека в домашнем хозяйстве (b' по сравнению с b). Ограничение возможностей потребления модифицируется в этом случае из abd в $ab'd'$, теперь время эффективной работы в домашнем хозяйстве T_0T_1' сократилось по сравнению с предыдущей величиной T_0T_1 , а время эффективной работы на рынке соответственно возросло. Индивидуум B сохраняет свою структуру распределения времени, а индивидуум A меняет. Работа дома сокращается с T_0T_1 до T_0T_1' .

Однако влияние повышения заработной платы на досуг остается неопределенным: эффект замещения, предполагающий предпочтение товаров, сокращает досуг, а эффект дохода увеличивает его. На рис. 2.14 совокупный эффект на досуг индивидуума A положителен (от OT_2 до OT_2'). Эффект, оказываемый повышением ставки заработной платы на деятельность работника на рынке труда, комплексный: он зависит от величины изменения часов работы дома и времени досуга. Если сокращение времени работы дома превышает увеличение времени досуга, как это показано на рис. 2.14, то предложение труда на рынке возрастает от T_1T_2 до $T_1'T_2'$. Кривая предложения труда имеет тенденцию к положительному наклону: чем выше норма замещения между товарами и временем потребления, тем менее

чувствительна предельная производительность в домашнем производстве к изменениям в количестве работы и меньше эластичность досуга по доходу.

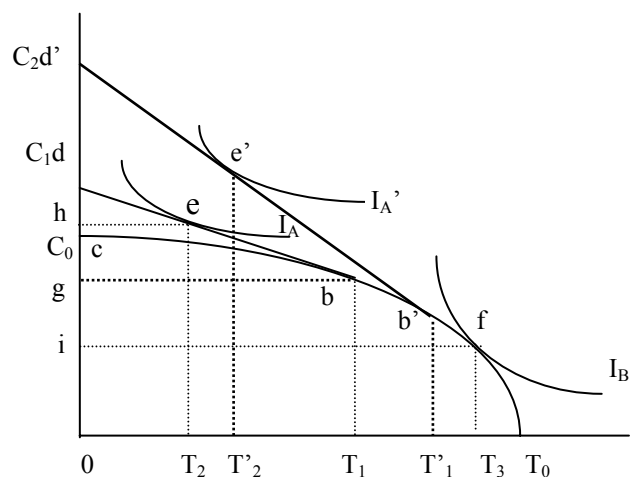


Рис. 2.14. Распределение времени между досугом, работой в домашнем хозяйстве и работой на рынке труда

Практическая значимость данной модели заключается в возможности ее применения для наиболее эффективного распределения обязанностей в семье: учитывая возможности заработков каждого члена семьи в случае работы по найму и его полезность в производстве продуктов в домашнем хозяйстве, можно принять экономически обоснованное решение о том, например, стоит ли жене выходить на работу, если при этом придется нанимать домработницу и няню, или стоит ли бабушке продолжать работать в пенсионном возрасте, если потери семьи при этом на уход за детьми и ведение домашнего хозяйства превышают размеры ее заработка, стоит ли нанимать рабочих для ремонта квартиры, если это можно сделать своими руками в период отпуска, и т.д.

Вопросы

1. Многие экономисты считают, что происходящая революция в условиях труда заключается в том, что работу теперь можно выпол-

нять, используя установленные дома компьютеры. Предположим, что почасовая заработная плата не меняется. Проанализируйте вероятное влияние этой революции на участие населения в рабочей силе.

2. С недавнего времени законодательством предусмотрено предоставление оплачиваемого отпуска по уходу за маленьким ребенком как матери, так и отцу. Проанализируйте влияние введения такого законодательства на участие в рабочей силе замужних женщин и женатых мужчин, изобразив графически изменения в линиях бюджетных ограничений. Обсудите результаты.

3. В 90-х гг. в России резко увеличилось расслоение населения по уровню благосостояния. Какие тенденции в предложении труда различных групп работников наблюдаются в результате этого расслоения?

4. Для типичного работника начертите семейство кривых безразличия труд–досуг в период между 9 часами утра и 5 часами вечера и в период между 1 часом ночи и 9 часами утра. Как различается резервная заработная плата в эти два периода?

5. Как различается величина эффекта дохода и эффекта замещения для типичного работника при изменении ставки заработной платы в период между 9 часами утра и 5 часами вечера и в период между 1 часом ночи и 9 часами утра?

6. Из модели предложения труда следует, что чем выше доход мужа в семье, тем ниже предложение труда женой. В экономически развитых странах за последние 40 лет заработки мужчин, особенно высокообразованных, резко возросли. Одновременно возросло предложение труда замужних женщин, причем особенно резко жен высокообразованных мужчин. Какими факторами можно объяснить это явление? Проиллюстрируйте Ваш ответ графически.

7. Определите, больше или меньше часов предпочтет работать человек, если ставка заработной платы растет, а эффект замещения больше, чем эффект дохода.

8. Один из способов поддержки семей с низким уровнем дохода – увеличение минимальной заработной платы, другой – предоставление целевых пособий. Сравните влияние этих двух способов на предложение труда.

9. Оцените утверждение:

«Эффект дохода при любом данном увеличении заработной платы больше для тех, кто в настоящее время работает больше часов, чем для тех, кто работает мало часов или не работает совсем».

10. Используйте теорию производства в домашнем хозяйстве для описания принятия решений о вступлении в брак, получении образования и профессиональной подготовки, работе по найму, рождении детей.

Тесты

1. Выпуклая форма стандартных кривых безразличия отражает:
 - а) возрастающую предельную норму замещения досуга доходом;
 - б) уменьшающуюся предельную норму замещения досуга доходом;
 - в) постоянную предельную норму замещения досуга доходом;
 - г) уменьшающиеся предельные альтернативные издержки дополнительного досуга.

2. Если ставка заработной платы возрастает с w_1 до w_2 , часы работы индивидуума возрастают с h_1 до h_2 (см. рис. 2.15), то можно сделать вывод, что при этом:
 - а) эффект дохода сильнее, чем эффект замещения;
 - б) кривая предложения труда для всего рынка труда сдвинется вправо;
 - в) предложение труда совершенно эластично;
 - г) эффект замещения сильнее, чем эффект дохода.

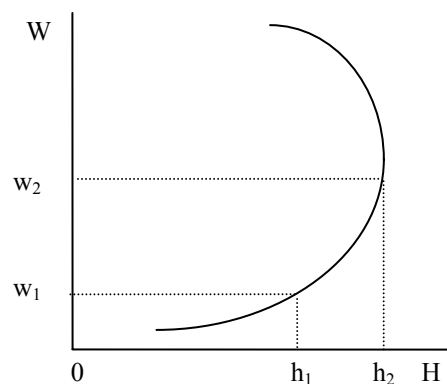


Рис. 2.15

3. Эффект дохода – это:
 - а) комбинация досуга и заработной платы, максимизирующая доход индивидуума;
 - б) та часть общих изменений в предпочитаемых часах работы, которая происходит из-за изменений в реальном доходе без изменений ставки заработной платы;
 - в) та часть общих изменений в предпочитаемых часах работы, которая происходит из-за изменений в ставке заработной платы при постоянном реальном доходе или полезности;
 - г) та часть изменений в желаемых часах работы, которая происходит из-за изменений в относительных ценах на досуг и товары.

4. Предположим, что положение работника на рынке труда может быть графически показано точкой на участке обратного изгиба индивидуальной кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
- г) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

5. Допустим, что в ситуации тройственного выбора (работа за доход, работа в домашнем хозяйстве, досуг) функция полезности индивидуума такова, что при увеличении ставки заработной платы эффект дохода доминирует над эффектом замещения, тогда:

- а) время работы в домашнем хозяйстве или увеличится, или уменьшится, предложение труда уменьшится;
- б) предложение труда увеличится, время работы в домашнем хозяйстве увеличится;
- в) предложение труда уменьшится, время работы в домашнем хозяйстве уменьшится;
- г) время работы в домашнем хозяйстве уменьшится, предложение труда или уменьшится, или увеличится.

6. Функция полезности для Васи выглядит следующим образом: $U = CL$, $W = 20$, $P = 10$, $V = 120$, $H + L = 24$. Сколько часов будет работать Вася:

- а) 9;

- б) 10;
- в) 15;
- г) 20?

7. При выборе работать полный рабочий день или не работать вообще Светлана предпочитает работать полный рабочий день. Однако предположим также, что при этом ее предельная норма замещения досуга доходом превышает ставку заработной платы. Можно сделать вывод, что Светлана:

- а) будет чувствовать себя недозанятой;
- б) вероятно, будет менее склонна к прогулам;
- в) будет подрабатывать в вечернее время, даже если заработная плата на второй работе будет несколько ниже;
- г) предпочтет работать неполное рабочее время, если это возможно при данной ставке заработной платы.

8. Если ставка заработной платы индивидуума возрастает:

- а) существует тенденция замещения временем агрегированных благ капиталоемкими агрегированными благами;
- б) существует тенденция замещения благ временем в производстве агрегированных благ;
- в) больше агрегированных благ будет потреблено, включая блага низшего порядка;
- г) больше времени досуга будет потреблено, если эффект замещения превышает эффект дохода.

9. В определенной семье супруг А может потенциально зарабатывать 7 руб. в час на рынке и имеет сравнительные преимущества в производстве в домашнем хозяйстве. Супруг В может потенциально зарабатывать 10 руб. в час на рынке. Модель распределения времени предсказывает, что:

- а) супруг А будет стремиться потреблять больше капиталоемких агрегированных благ, чем супруг В;
- б) супруг А будет стремиться специализироваться на производстве товаров в домашнем хозяйстве, а супруг В – на рынке;
- в) супруг В скорее сможет замещать время на блага в производстве агрегированных благ;
- г) супруг В будет потреблять меньше досуга, чем супруг А.

10.

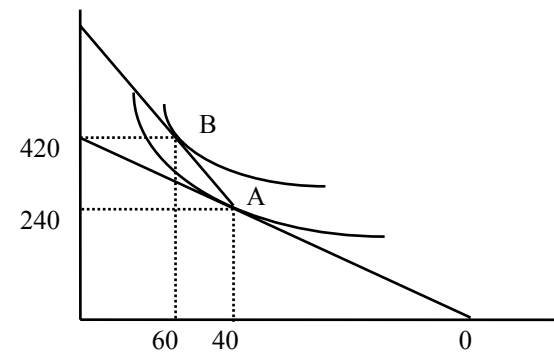


Рис. 2.16

Предположим, что работник находится в точке А (рис. 2.16), работая 40 часов в неделю при оплате труда 6 марок в час. Какой из последующих факторов вызовет движение в точку В и соответствующее увеличение часов работы до 60 в неделю:

- а) возможность сверхурочной работы за 9 марок в час;
- б) возможность дополнительной работы за 4 марки в час;
- в) снижение ставки заработной платы за основную работу до 4 марок в час;
- г) увеличение нетрудового дохода?

Задачи

1. Студенческая стипендия, проценты на срочный вклад в банке и помощь родителей дают Федору доход в размере 100 руб. в неделю. При этом он с равным удовольствием готов работать один день в неделю, если его недельный доход возрастет до 120 руб.; два дня в неделю, если недельный доход возрастет до 150 руб., или же не работать совсем.

Предположим, что Вы предлагаете Федору работу за 23 руб. в день. Согласится ли он?

2. Анжела живет в Зеленограде, она недавно развелась и получает от бывшего мужа алименты в размере А руб. в неделю.

В Зеленограде ей удалось найти работу за М руб. в неделю. Однако функция полезности, характеризующая ее предпочтения, тако-

ва, что она не согласилась на такую зарплату, но с удовольствием согласилась бы работать 40 часов в неделю при заработной плате 2М руб. Изобразите графически линию бюджетных ограничений и кривые безразличия, отражающие функцию полезности, характеризующие положение Анжелы на рынке труда.

3. Предпочтения труд–досуг Павла представлены функцией:

$$U(C, L) = C^2 \times L.$$

а) При каких условиях Павел предпочтет обменять один час досуга на дополнительный доход?

б) Ставка рыночной заработной платы равна 1, нетрудового дохода у Павла нет (т.е. $C = H$, когда H – количество отработанных часов). Определите желательное (т.е. максимизирующее полезность) количество часов работы в день ($L + H = 24$). Вас удивил результат? Если да, то чем Вы объясните такое количество часов работы Павла?

4. Реальный доход Михаила Сергеевича в настоящее время состоит только из продуктов, которые он производит на своей ферме. Соотношение между его часами работы в день и произведенным продуктом показано в табл. 2.1. Михаил Сергеевич считает, что физически невозможно работать более 16 часов в день, при этом 200 единиц – максимальный дневной продукт.

а) Используя данные табл. 2.1, изобразите графически линию бюджетных ограничений выбора труд–досуг для Михаила Сергеевича. Объясните экономический смысл формы линии бюджетных ограничений, т.е. почему продукт возрастает уменьшающимися темпами.

б) Предположим, Михаил Сергеевич предпочитает работать 8 часов в день при бюджетных ограничениях, заданных в п. 4а). Начертите кривую безразличия, соответствующую этому выбору максимизации полезности.

в) Предположим, Михаил Сергеевич узнает о вакансии, где платят 10 руб. в час. Он рассчитывает, что если он уйдет с фермы, то сможет на свой доход от новой работы покупать те же продукты, которые сейчас производит сам. Он считает, что единица продукта в среднем будет стоить 0,5 руб. Если Михаил Сергеевич перейдет на новую работу, сколько единиц продукта он сможет купить на свою почасовую заработную плату?

г) Начертите линию бюджетных ограничений для ситуации, когда Михаил Сергеевич перейдет на новую работу.

д) Сопоставьте новую линию бюджетных ограничений и предыдущую кривую безразличия функции полезности Михаила Сергеевича. Перейдет ли он на новую работу? Если да, то сколько часов он предпочтет работать?

Таблица 2.1

Часы работы	Выпуск продукта
0	0
1	30
2	56
3	79
4	100
5	119
6	136
7	149
8	160
9	169
10	177
11	184
12	190
13	195
14	198
15	199
16	200

5. Предположим, что Георгий максимизирует полезность, функцию досуга и дохода, и до недавнего времени зарабатывал 5 руб. в час, отвечая на телефонные звонки (что было его единственным источником дохода). После получения диплома он был назначен на должность торгового представителя и стал зарабатывать 10 руб. в час.

а) Начертите линию бюджетных ограничений для заработной платы 5 и 10 руб. в час.

б) Предположим, что Георгий получает одинаковое удовлетворение от комбинации 19 часов досуга и 30 руб. в день и от комбинации 16 часов досуга и 40 руб. в день. Предположим также, что сокращение досуга еще на 2 часа потребует 20 руб. дохода для компенсации потери и что все три комбинации приносят ту же

полезность, что и комбинация 13 часов досуга и 90 руб. На основании этих данных начертите кривую безразличия, отражающую функцию полезности Георгия.

в) Предположим, что для него также безразличны следующие комбинации часов досуга и дохода: 16 часов и 90 руб., 23 часа и 40 руб., 20 часов и 50 руб., 17 часов и 70 руб. На основании этих данных начертите вторую кривую безразличия.

г) Предположим, что Георгий мог свободно определять количество часов работы до получения диплома. Определите по графику, сколько часов в день он работал, отвечая по телефону, и каков был при такой продолжительности рабочего времени его дневной доход.

д) Определите общее изменение часов работы и покажите влияние эффекта дохода и эффекта замещения на изменение часов работы.

ГЛАВА 3 СПРОС НА ТРУД

Литература

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 3, 4, 5.
2. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда). М.: ИНФРА-М, 2000. Гл. 2.

В данной главе будет показано, как работодатель осуществляет выбор количества работников, какие факторы помимо ставки заработной платы могут оказать влияние на этот выбор. Вы узнаете, как меняется спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периоде, какое воздействие оказывают на спрос на труд эффект масштаба и эффект замещения. С помощью законов производного спроса дано теоретическое обоснование того, что в некоторых профессионально-отраслевых группах работникам удается добиваться существенного повышения заработной платы наряду с сохранением занятости, а в некоторых любое увеличение занятости повлечет за собой резкое сокращение количества занятых.

Простая модель спроса на труд. Краткосрочный и долгосрочный спрос на труд

Спрос на труд определяется как количество труда, которое работодатели желают нанять в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Спрос на труд как на фактор производства является *производным* спросом; труд требуется работодателю не сам по себе, как таковой, а для использования в создании товаров и услуг, поэтому решение об объеме нанимаемого труда зависит от решения об объеме производства блага.

Простая модель спроса на труд основана на следующих предположениях:

1. Целевой функцией фирмы является максимизация прибыли.
2. Поведение фирмы описывается производственной функцией двухфакторного типа, факторы – труд и капитал.

3. Фирма действует на конкурентном рынке благ и на конкурентном рынке труда.

4. Издержки фирмы на труд состоят только из заработной платы работников.

В краткосрочном периоде фирма располагает фиксированным объемом капитала как фактора производства и принимает решение об объеме использования только одного фактора – труда.

Производственную функцию можно представить как функцию только одного фактора производства – труда:

$$Q = f(L, \bar{K}) \text{ или } Q = f(L).$$

$$\text{Прибыль } \pi = R - C,$$

где R – доход от производства, C – издержки производства,

$$R = Qp = f(L)p,$$

$$C = wL.$$

Из условия максимизации прибыли следует:

$$\partial\pi/\partial L = \partial Q/\partial L p - \partial C/\partial L = MP_L p - MC_L = MP_L p - w = 0.$$

$MRP_L = w$ – предельный денежный продукт труда равен предельным издержкам на труд (зарботной плате).

Или $MP_L p = w$, $MP_L = w/p$, т.е. предельный продукт труда равен реальной заработной плате. Из полученного условия следует, что максимум прибыли при данном объеме производства достигается тогда, когда предельный продукт труда равен реальной заработной плате. Если предельный продукт труда превышает реальную заработную плату ($MP_L \geq w/p$), то работодателю выгодно продолжить найм работников до тех пор, пока они не сравняются. Если предельный продукт труда меньше реальной заработной платы ($MP_L \leq w/p$), то работодателю выгодно сократить количество используемого труда и уволить часть работников до тех пор, пока предельный продукт не будет равен предельным издержкам труда.

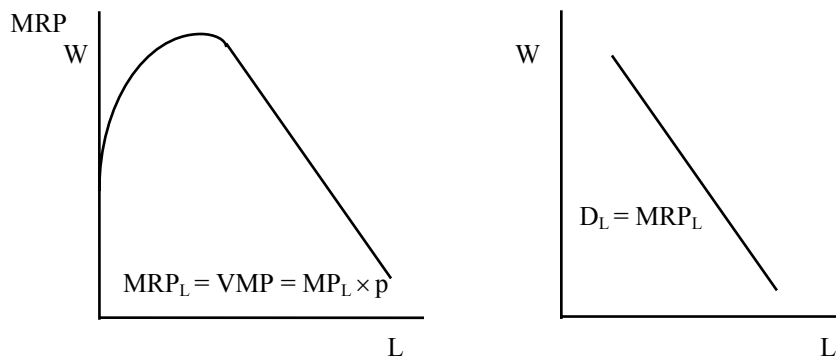


Рис. 3.1. Предельный продукт труда и кривая спроса на труд фирмы

Таким образом, объем нанимаемого труда в зависимости от заработной платы определяется через предельный продукт труда, а кривая спроса на труд в краткосрочном периоде равна кривой предельного продукта труда. На рис. 3.1 показана кривая предельного денежного продукта труда MRP_L , которая получается умножением предельного физического продукта труда MP_L при каждом данном объеме труда на постоянную цену продукта p . Кривая фактически является кривой спроса на труд, при этом кривая спроса на труд будет соответствовать только нисходящему сегменту кривой предельного продукта, что следует из условия второго порядка при максимизации прибыли (или, что то же самое, из условия убывающей предельной производительности факторов производства).

$MP_L p = w$, или, по-другому, $(\partial Q/\partial L)p = w$, отсюда

$$(\partial^2 Q/\partial L^2)p = \partial w/\partial L,$$

$\partial^2 Q/\partial L^2 < 0$ – из условия второго порядка, цены положительны $p > 0$, тогда $\partial w/\partial L < 0$, откуда и следует, что функция спроса на труд убывающая.

В долгосрочном периоде и труд, и капитал – переменные производственные факторы. Решение об объеме используемых факторов исходит из относительных цен на факторы производства и используемой технологии.

Производственную функцию можно представить как

$$Q = f(L, K).$$

Функцию издержек – как:

$$C = wL + rK.$$

Решение об объеме спроса на труд, максимизирующем прибыль работодателя, может быть получено с помощью максимизации функции Лагранжа для задачи максимизации выпуска при заданных издержках.

Из этого следует, что максимизирующее прибыль решение об объеме спроса на труд будет подчиняться условию:

$$\frac{\partial Q/\partial L}{\partial Q/\partial K} = \frac{w}{p}, \text{ или } \frac{MP_L}{MP_K} = \frac{MC_L}{MC_K}, \text{ или } \frac{MP_L}{MC_L} = \frac{MP_K}{MC_K}.$$

Таким образом, в долгосрочном периоде объем спроса на труд определяется условием равенства отношения предельного продукта труда к предельным издержкам на труд и отношения предельного продукта капитала к предельным издержкам на капитал.

Спрос на труд отрасли

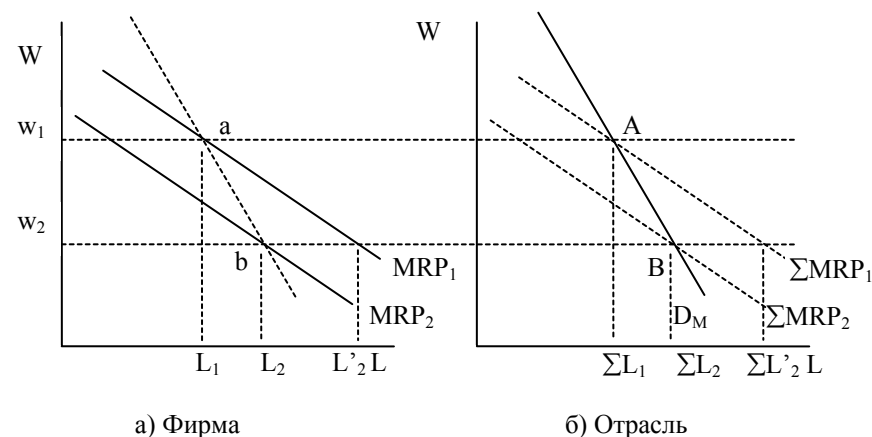


Рис. 3.2. Спрос на труд отрасли

В случае, если фирмы конкурируют на одном рынке труда и на одном рынке благ, спрос отрасли на труд не равен сумме спроса на труд отдельных фирм отрасли. Фирма так мала по отношению к

рынку, что изменения в выпуске продукции не оказывают влияния на цену продукта, но в масштабах отрасли увеличение выпуска продукции приведет к снижению ее цены. Тогда при снижении заработной платы с w_1 до w_2 каждая отдельная фирма увеличит объем используемого труда с L_1 до L'_2 и увеличит выпуск продукции, для отрасли в целом это приведет к увеличению общего выпуска и снижению цены на продукт, соответственно кривая предельного денежного продукта фирмы сдвинется влево от MRP_1 к MRP_2 и подстройка рынка через определенное время в итоге приведет к тому, что спрос отдельной фирмы на труд составит L_2 , а спрос отрасли на труд D_M будет равен ΣL_2 . Кривая спроса на труд отрасли будет расположена круче, чем суммарная кривая спроса на труд всех фирм. Разница в наклоне кривых будет зависеть от эластичности спроса по цене на продукт отрасли (см. рис. 3.2).

Если фирмы конкурируют на одном рынке труда, но действуют на разных рынках благ, то кривая их общего спроса на труд будет суммой по горизонтали индивидуальных кривых спроса на труд.

Эффект масштаба и эффект замещения

Эффектом масштаба называется изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение объема выпуска продукции, вызванное изменением цен на факторы производства и соответственно величины издержек производства.

Эффектом замещения называется изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение соотношения объемов используемых факторов производства, вызванное изменением цен на факторы производства.

При изменении заработной платы эффект масштаба и эффект замещения по отношению к спросу на труд действуют однонаправленно. При изменении цены на капитал – разнонаправленно.

На рис. 3.3 показано действие эффекта масштаба и эффекта замещения при увеличении заработной платы. Однонаправленное действие этих эффектов приведет к сокращению спроса на труд. При первоначальной заработной плате w_0 и выпуске продукта Q_0 использовалось K_0 капитала и L_0 труда, что определялось точкой касания E_0 изокванты и изокосты с наклоном $-w_0/r_0$. При увеличении заработной платы до w_1 наклон изокосты составит $-w_1/r_0$. Для того же

самого объема выпуска соотношение используемых факторов будет определяться точкой касания новой изокосты и прежней изокванты E_S . В результате изменения относительных цен факторов, т.е. в результате эффекта замещения спрос на труд сократится до L_S , размер эффекта замещения составит $(L_0 - L_S)$.

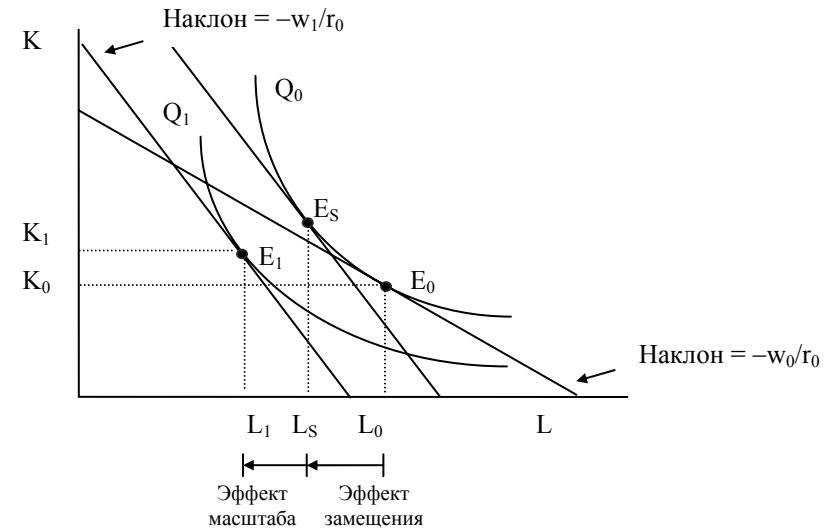


Рис. 3.3. Эффект масштаба и эффект замещения при росте заработной платы

Помимо этого повышение заработной платы вызовет повышение издержек и сокращение выпуска продукта до Q_1 . В итоге объем используемых факторов будет определяться точкой касания изокванты Q_1 и изокосты с наклоном $-w_1/r_0$. Эффект масштаба в этом случае выразится в сокращении спроса на труд с L_S до L_1 . Совокупное действие эффекта масштаба и эффекта замещения выразится в сокращении спроса с L_0 до L_1 .

Данная теоретическая модель имеет важное практическое применение: например, при разработке мер социально-экономической политики, направленных на улучшение положения трудящихся и предполагающих увеличение заработной платы, следует предусмотреть возможные последствия таких решений для занятости работни-

ков с учетом действия как эффекта масштаба, так и эффекта замещения.

Эластичность спроса на труд и законы производного спроса

Прямая эластичность спроса на труд по заработной плате (ε_{Di}) определяется как относительное (процентное) изменение занятости определенного вида труда L_i , вызванное единичным относительным (однопроцентным) изменением заработной платы этого вида труда W_i .

$$\varepsilon_{Di} = \% \Delta L_i / \% \Delta W_i \text{ или } \varepsilon_{Di} = \partial L_i / L_i / \partial W_i / W_i = \partial L_i / \partial W_i / W_i / L_i.$$

Так как спрос на труд убывающая функция по заработной плате, то $\varepsilon_{Di} < 0$.

Если $|\varepsilon_{Di}| > 1$, то говорят об эластичной кривой спроса на труд (на данном участке кривой); если $|\varepsilon_{Di}| < 1$, то кривая спроса на труд неэластична (на данном участке кривой); если $|\varepsilon_{Di}| = 1$, то кривая спроса на труд единично-эластична. Если $\varepsilon_{Di} = -\infty$, то спрос на труд совершенно эластичен, если $\varepsilon_{Di} = 0$, то спрос на труд совершенно неэластичен.

Эффекты замещения и масштаба определяют эластичность спроса на труд в долгосрочном периоде:

$$\varepsilon_D = S_K \sigma + S_L \eta,$$

где S_K и S_L – доли совокупной стоимости продукта, соответствующие вкладу капитала и труда,

σ – эластичность замещения факторов,

η – эластичность спроса на продукт.

Изменение эластичности спроса на труд определяют *четыре закона производного спроса Маршалла–Хикса*. Они утверждают, что при прочих равных условиях прямая эластичности спроса на определенный вид труда по заработной плате тем выше, чем:

1) выше эластичность спроса по цене на производимый фирмой продукт;

2) легче заменить данный вид труда другими факторами производства;

3) выше эластичность предложения других факторов производства;

4) большую долю издержки на данный вид труда составляют в общих издержках производства.

Для производственной функции с фиксированными объемами используемых факторов производства (т.е. когда эластичность замещения капитала трудом нулевая, $\sigma = 0$) легко алгебраически проиллюстрировать первый и четвертый законы производного спроса.

Для такой функции $L = aY$ и $K = bY$.

Цена на производимое благо будет определяться в соответствии с фиксированными пропорциями использования факторов издержками на капитал и на труд: $p = aw + br$.

При росте заработной платы изменение цен будет равно: $\partial p / \partial w = a$, отсюда $\partial p / p = (aw) / p \times \partial w / w$.

Если $(aw) / p = v_L$ – доля издержек на труд в общих издержках, то $\partial p / p = v_L \times \partial w / w$.

Если η – эластичность спроса по цене на производимое благо и $\eta = (\partial Y / Y) / (\partial p / p)$, то отсюда следует, что $\partial Y / Y = \eta \times (\partial p / p) = \eta \times v_L \times \partial w / w$.

Так как $L = aY$, то $\partial L / L = \partial Y / Y$ и $\eta \times v_L \times \partial w / w = \partial L / L$, $(\partial L / L) / (\partial w / w) = \eta \times v_L$, $(\partial L / L) / (\partial w / w) = \varepsilon_D$ – эластичность спроса на труд по заработной плате.

$\varepsilon_D = \eta \times v_L$, т.е. для производственной функции с фиксированными объемами используемых факторов производства эластичность спроса на труд по заработной плате равна произведению доли издержек на труд в общих издержках и эластичности спроса по цене на производимое благо.

Законы производного спроса позволяют объяснить некоторые закономерности реальных социально-трудовых отношений. Например, почему деятельность профсоюзов по повышению заработной платы при сохранении занятости в одних отраслях осуществляется достаточно успешно, а в других практически невозможна. Чем выше эластичность спроса на труд, тем больше будут потери в занятости при увеличении заработной платы.

Постоянные издержки и спрос на труд

Издержки на труд имеют сложную структуру и не состоят только из издержек на заработную плату (как предполагается в простой модели спроса на труд). Они включают также издержки на наем и

отбор работников, издержки на обучение работников и издержки на предоставление дополнительных благ и льгот работникам (например, корпоративное медицинское и пенсионное страхование). Эти виды издержек на труд не связаны с отработанным временем, а зависят от количества нанятых работников, поэтому в отличие от заработной платы, которую можно определить как переменные издержки на труд, они называются *постоянными или квазипостоянными издержками на труд*.

Объем труда как фактора производства L зависит от продолжительности рабочего времени H (количество рабочих часов в день или в неделю или количество рабочих дней в году) и от количества нанятых работников N :

$$L = HN.$$

В краткосрочном периоде производственная функция фирмы может быть представлена как функция от двух производственных факторов – количества работников и продолжительности рабочего времени:

$$Q = f(N, H).$$

Таким образом, для работодателя существует необходимость оптимального выбора сочетаний используемого количества работников и продолжительности рабочего времени. Принятие работодателем решения в этой ситуации не будет ничем отличаться от ситуации, когда необходимо оптимизировать объем двух факторов производства в зависимости от их стоимости. Общее условие в этом случае – равенство отношения предельных издержек к предельному продукту одного фактора производства и отношения предельных издержек и предельного продукта другого фактора производства.

Для выбора, оптимизирующего количество работников и количество времени работы, это условие может быть представлено формулой:

$$MC_N / MP_N = MC_H / MP_H$$

или

$$MC_N / MC_H = MP_N / MP_H,$$

где MC_N – предельные издержки увеличения количества работников,

MC_H – предельные издержки увеличения времени работы,
 MP_N – предельный продукт при увеличении количества работников,

MP_H – предельный продукт при увеличении времени работы.

Учет постоянных издержек особенно важен, когда фирма сталкивается с необходимостью изменения объема производства. Например, спрос на продукцию возрос и соответственно объем производства нужно увеличить. Тогда перед работодателем есть выбор: принять дополнительных работников или предложить тем, кто уже нанят, работать сверхурочно. Окончательный выбор будет зависеть от соотношения выгод и издержек каждого варианта, причем следует иметь в виду, что оплата сверхурочной работы требует повышенной ставки заработной платы, а производительность работника в эти часы вследствие усталости может снизиться, вместе с тем наем новых работников связан с постоянными издержками, а производительность их может оказаться невысокой, поскольку они еще не освоились на новом рабочем месте.

Вопросы

1. «Спрос фирмы на труд является отрицательной функцией заработной платы, потому что при увеличении объема используемого труда фирма вынуждена нанимать менее квалифицированных работников и, следовательно, платить более низкую заработную плату». Обсудите это высказывание.

2. Дайте объяснение с позиций законов производного спроса следующим экономическим явлениям:

а) Спрос фирмы на труд более эластичен, чем спрос отрасли на труд.

б) В некоторых отраслях, например в автомобилестроении, в разных странах используются технологии с одинаковым соотношением труда и капитала, несмотря на существенные различия в относительных уровнях заработной платы в этих странах.

в) Многие профсоюзы выступают за использование рабочей силы, квалификация которой подтверждена соответствующим сертификатом.

3. Правительство вводит налог для фирм, который пропорционален числу работников, работающих на фирме. Уровень налогооб-

ложения на одного работника в сфере услуг больше, чем в промышленности, исходя из предположения об отрицательном воздействии налогов на экспорт. При каких условиях занятость в сфере обслуживания возрастет относительно занятости в промышленности?

4. Учитывая действие эффекта масштаба и эффекта замещения, объясните почему повышение ставки заработной платы рабочих в автомобильной промышленности окажет более сильное отрицательное воздействие на занятость в долгосрочном периоде, чем в краткосрочном периоде. Предполагается, что производительность труда и цена на нетрудовые ресурсы не меняются.

5. Проранжируйте в восходящем порядке по прямой эластичности спроса на труд по заработной плате следующие виды занятости: рабочие автомобильной промышленности, рабочие текстильной промышленности, судьи, пилоты гражданской авиации, экономические консультанты, работники атомных электростанций.

6. Дайте графическую интерпретацию эффекта масштаба и эффекта замещения при повышении заработной платы для фирмы, технология которой позволяет ей использовать для производства продукции труд и капитал только в фиксированных пропорциях.

7. Приведите пример двух вариантов медицинского страхования фирмой своих работников. Первый случай, когда план медицинского страхования оказывает влияние на выбор количество работников / количество часов работы, а второй, когда такого влияния нет.

8. В России для финансирования пособий по безработице страховые взносы начисляются на всю сумму заработной платы, в США страховые взносы на эти же цели начисляются на заработную плату или ее часть до определенного уровня (например, до 9 000 долл. в год). Дайте сравнительный анализ той и другой системы финансирования пособий по безработице с точки зрения ее влияния на использование квалифицированного и неквалифицированного труда и на замещение труда капиталом.

9. Предположим, что законом устанавливается обязательная оплата сверхурочных часов работы в двукратном размере. Какое влияние окажет такой закон на уровень занятости, среднее количество отработанных часов и заработной платы среднего работника при условии, что работники и работодатели свободны определять в контракте как ставку заработной платы, так и часы работы? Ответ проиллюстрируйте графиками.

10. Рассмотрим фирму, которая сталкивается с сокращением спроса на свой продукт. Она может действовать в этой ситуации тремя способами: сократить количество часов работы у каждого работника, сократить число работников, оставить количество работников и часов работы неизменными, но сократить производительность каждого человеко-часа работы. Обсудите, при каких обстоятельствах возможен каждый из этих вариантов поведения фирмы.

Тесты

1. Какое из следующих утверждений выражает действие эффекта масштаба при росте заработной платы:

а) предельные издержки фирмы возрастают, фирма стремится производить меньше продукции, поэтому использует меньший объем труда;

б) издержки на труд возрастают относительно издержек на капитал, поэтому фирма стремится использовать больший объем капитала и меньший труд;

в) происходит перемещение вдоль долгосрочной кривой спроса на труд, ведущее к меньшему использованию труда;

г) кривая спроса на труд фирмы становится менее эластичной, что ведет к использованию меньшего объема труда?

2. Какие из приведенных суждений соответствуют законам производного спроса:

а) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на другие факторы производства;

б) эластичность спроса на труд тем выше, чем легче труд замещает другие факторы производства;

в) эластичность спроса на труд тем ниже, чем ниже доля издержек на труд в общих издержках производства;

г) ни одно из приведенных суждений?

3. При увеличении цены на капитал воздействие на спрос на труд будет такое, что:

а) эффект замещения будет преобладать над эффектом масштаба;

б) эффект замещения и эффект масштаба будут действовать в одном направлении;

в) эффект замещения и эффект масштаба будут действовать в разных направлениях;

г) эффект масштаба будет преобладать над эффектом замещения.

4. Какие из приведенных суждений соответствуют законам производного спроса:

а) эластичность спроса на труд тем ниже, чем выше эластичность предложения на другие факторы производства;

б) эластичность спроса на труд тем ниже, чем труднее заменить труд другими факторами производства;

в) эластичность спроса на труд тем выше, чем ниже доля издержек на труд в общих издержках производства;

г) эластичность спроса на труд тем выше, чем ниже эластичность предложения труда.

5. При уменьшении цены на труд воздействие на спрос на труд будет такое, что:

а) эффект замещения будет преобладать над эффектом масштаба;

б) эффект замещения и эффект масштаба будут действовать в одном направлении;

в) эффект замещения и эффект масштаба будут действовать в разных направлениях;

г) эффект масштаба будет преобладать над эффектом замещения.

6. При сравнении двух отраслей, X и Y, выявлено, что спрос на труд более эластичен в отрасли X. Какое из следующих утверждений соответствует данному положению (предполагается, что обе отрасли идентичны по всем остальным показателям):

а) в отрасли Y капитал и труд легче заменяют друг друга, чем в отрасли X;

б) в отрасли X издержки на труд составляют меньшую долю в совокупных издержках, чем в отрасли Y;

в) в отрасли X эластичность спроса на продукт выше, чем в отрасли Y;

г) в отрасли X ресурсы-заменители имеют меньшую эластичность предложения, чем в отрасли Y?

7. Предположим, что квалифицированный труд и энергия являются заменителями в производстве. В таком случае повышение цен на энергию вызовет:

а) безусловное повышение спроса на квалифицированный труд;

б) безусловное сокращение спроса на квалифицированный труд;

в) повышение спроса на квалифицированный труд, если эффект масштаба превышает эффект замещения;

г) сокращение спроса на квалифицированный труд, если эффект масштаба превышает эффект замещения.

8. Эффект масштаба при снижении ставки заработной платы представлен на рис. 3.4 сдвигом от:

а) А к В;

б) В к С;

в) А к С;

г) С к А.

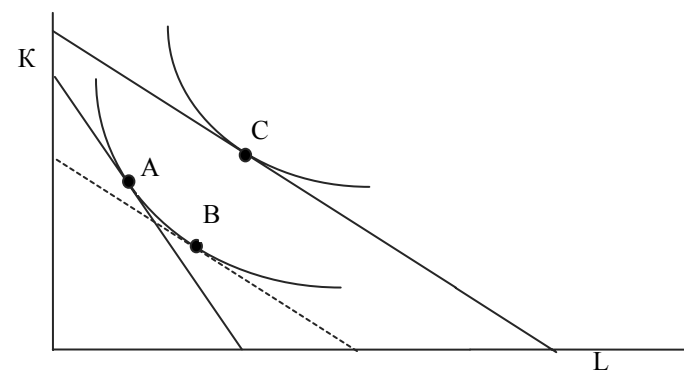


Рис. 3.4

9. Расположение кривой спроса на труд становится неопределенным, если:

а) спрос на труд эластичен;

б) труд и капитал являются полными заменителями;

в) фирма является монополистом на рынке продукта;

г) производительность труда является функцией от ставки заработной платы.

10. Перемещение спроса на труд из точки X в точку Y (на рис. 3.5) могло произойти по причине:

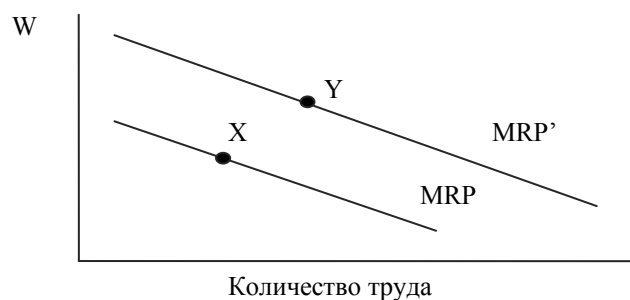


Рис. 3.5

- а) снижения цены продажи продукции фирмы;
- б) увеличения эластичности спроса на труд;
- в) увеличения производительности труда, вызванного более интенсивным использованием капитала;
- г) повышения цены капитала, вызвавшего эффект масштаба, превысивший эффект замещения.

Задачи

1. Анна Петровна, глава семейного предприятия, рассматривает варианты расширения производства. Она может принять на работу свою 18-летнюю племянницу или 16-летнего сына. Производительность первой 14 единиц продукции в час, а второго – только 12 единиц. Если нанять их обоих, то ограниченные производственные мощности позволят им произвести вместе только 24 единицы продукции в час. Исходя из уровня оплаты на аналогичных предприятиях, заработную плату племяннице необходимо установить в размере 4 руб. за час, а сыну – 3,5 руб. за час работы. Ответьте на следующие вопросы, предполагая, что Анна Петровна заинтересована только в максимизации прибыли:

- а) Если цена единицы продукции 0,29 руб., кого наймет Анна Петровна? Объясните.
- б) Предположив, что решение а) уже принято, объясните, выгодно ли нанимать второго члена семьи, если цена единицы продукции возрастет до 0,34 руб.

2. Фирма «Луч» продает видеокассеты, капитал фирмы фиксирован, она использует только один переменный фактор производства – труд и действует в условиях совершенной конкуренции. Производственные характеристики представлены в табл. 3.1 (денежные единицы в руб.):

Таблица 3.1

L	Q	MP	MRP
0	0		
		20	400
1	20		
		–	–
2	50		
		40	800
3	–		
		–	–
4	120		
		–	500
5	–		
		–	–
6	–		
		15	–
7	180		
		10	200
8	–		

- а) Сколько осветительных приборов продано, когда нанято 6 работников?
 - б) Каков предельный продукт второго работника?
 - в) Какова цена продажи осветительных приборов?
 - г) Каков предельный денежный продукт шестого работника?
- Заполните пропуски в табл. 3.1.

3. Конкурентная отрасль содержит 1 000 одинаковых фирм. Производственная функция каждой из фирм содержится в первых двух колонках табл. 3.2 (цена, заработная плата и объем продукции в задаче приведены в условных единицах).

- а) Заполните колонку MP предельного продукта фирмы.

Таблица 3.2

L	Q (фирмы)	MP	Спрос на продукт		Спрос на труд	
			Q (рынка)	P	PхMP	L (рынка)
5	100		100 000	1.30		
6	114	–	114 000	1.25	–	6 000
7	126	–	126 000	1.20	–	7 000
8	136	–	136 000	1.10	–	8 000
9	144	–	144 000	1.00	–	9 000
10	150	–	150 000	0.95	–	10 000
11	154	–	154 000	0.90	–	11 000
12	156	–	156 000	0.85	–	12 000

б) Так как все фирмы одинаковы, то все они производят одинаковое количество продукции. Используя информацию о цене, заполните колонку предельного денежного продукта PхMP.

в) Нарисуйте, используя данные табл. 3.3, график рыночного спроса на труд.

Таблица 3.3

L	Q (фирмы)	MP	P ₁	P ₁ хMP
5	100	–	–	–
6	114	–	–	–
7	126	–	–	–
8	136	–	–	–
9	144	–	–	–
10	156	–	–	–
11	154	–	–	–
12	156	–	–	–

4. Дано: $Q = L^{2/3}K^{1/3}$ и $K = 27$. Какова эластичность спроса на труд по заработной плате по средним точкам в интервале от $W = 1$ до $W = 2$?

5. Дано: $Q = L^{1/2}K^{1/2}$, $K = 16$ и реальная заработная плата $W = 2$. Какова оптимальная величина занятости L?

ГЛАВА 4 ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Литература

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 2, 3.
2. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда). М.: ИНФРА-М, 2000. Гл. 3.

В данной главе рассматривается установление равновесных уровней заработной платы и занятости на рынке труда при различной структуре рынка благ и рынка труда: в условиях конкуренции, монополии на рынке благ, монополии на рынке труда. Показано, как происходит подстройка рынка, когда происходят шоковые изменения в спросе на труд или предложении труда.

Спрос на труд при различной структуре рынка благ и рынка труда

Формирование уровня занятости и уровня заработной платы зависит от состояния рынка труда и рынка благ. Возможны четыре ситуации при комбинации условий совершенной и несовершенной конкуренции на рынке труда и на рынке благ.

		Рынок благ	
		конкуренция	монополия
Рынок труда	конкуренция	I	III
	монополия	II	IV

Рис. 4.1. Комбинации структуры рынка труда и рынка благ

1. Совершенная конкуренция на рынке труда – совершенная конкуренция на рынке благ (квадрат I на рис. 4.1).
2. Несовершенная конкуренция на рынке труда (монополия) – совершенная конкуренция на рынке благ (квадрат II на рис. 4.1).
3. Совершенная конкуренция на рынке труда – несовершенная конкуренция на рынке благ (монополия) (квадрат III на рис. 4.1).
4. Монополия на рынке труда – монополия на рынке благ (квадрат IV на рис. 4.1).

Конкурентный рынок труда

Конкурентный рынок труда определяется следующими характеристиками:

1. Большое количество фирм, конкурирующих друг с другом за наем определенного вида труда на одинаковые рабочие места.
2. Большое количество работников, имеющих одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающих свои услуги труда.
3. Ни работники, ни фирмы не могут контролировать рыночную заработную плату.
4. Совершенная информация, получение которой не связано с издержками, и совершенная мобильность.

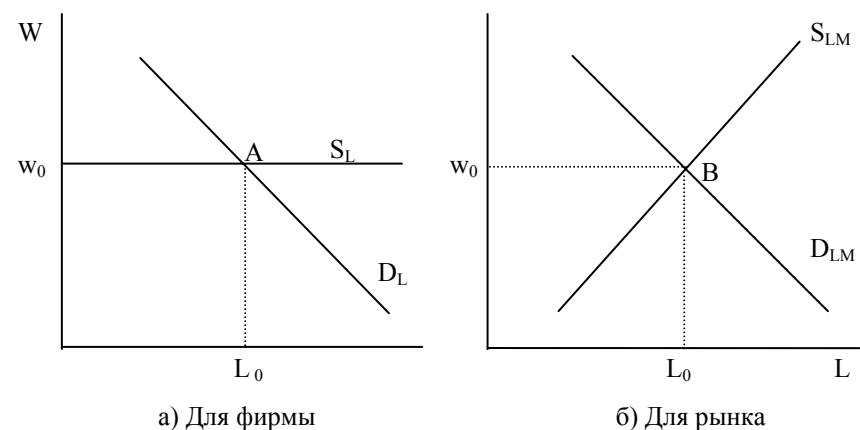


Рис. 4.2. Определение заработной платы и занятости в условиях совершенной конкуренции

На конкурентном рынке труда в краткосрочном периоде отдельная фирма сталкивается с совершенно эластичной кривой предложения труда. Рыночный уровень заработной платы определен, и фирма из-за незначительности своей доли на рынке не оказывает на него никакого влияния.

Для рынка в целом кривая предложения труда имеет положительный наклон. На рис. 4.2а) равновесие достигается при пересечении спроса D_L и предложения S_L в точке А для отдельной фирмы и на рис. 4.2б) при пересечении спроса D_{LM} и предложения S_{LM} в точке В для рынка в целом.

Спрос на труд монополии

При несовершенной конкуренции на рынке благ (монополии) и совершенной конкуренции на рынке труда фирма на рынке благ находится в ситуации, когда цена продукта зависит от объема выпуска $P(Q)$ и кривая предельного дохода MR будет иметь больший отрицательный наклон, чем кривая спроса на продукт.

Из условия максимизации прибыли следует: $MRP = MC_L$.

В условиях монополии доход – $R = P(Q) \times Q$

$$MRP = (P + \partial P / \partial Q \times Q) MP_L = P(1 + \partial P / \partial Q \times Q / P) MP_L = P(1 + 1/\eta) MP_L,$$

где η – эластичность спроса по цене продукта фирмы.

$$P(1 + 1/\eta) MP_L = MC_L = W.$$

И так как $\eta < 0$, а $P > 0$, $W > 0$, $MP_L > 0$, то спрос на труд монополии $D'_L = MRP = MP_L \times MR$ для каждого уровня заработной платы меньше спроса на труд фирмы, находящейся в ситуации совершенной конкуренции на рынке благ $D_L = MRP = MP_L \times P$.

Как видно на рис. 4.3, кривая спроса на труд для монополии D'_L расположена ниже и она менее эластична, чем кривая спроса на труд D_L для конкурентного рынка продукта фирмы. Так как отдельная фирма – монополист на рынке продукта находится в конкурентной ситуации на рынке труда, то она сталкивается с горизонтальной кривой предложения труда. В результате уровень занятости L' для монополии меньше, чем занятость L_0 для фирмы, не обладающей монопольной властью на рынке продукта.

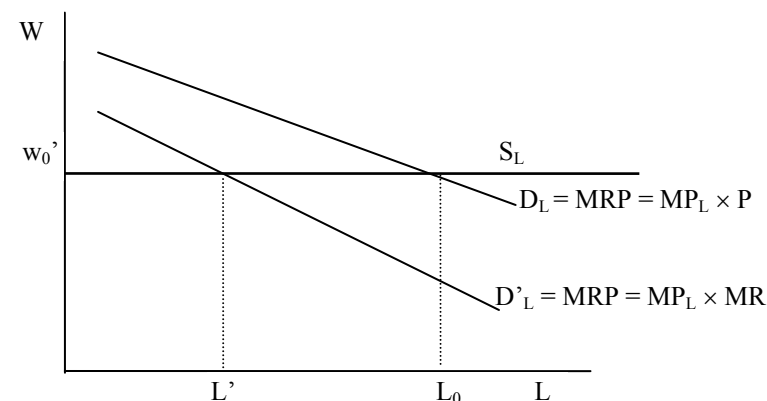


Рис. 4.3. Рынок труда при монополии фирмы на рынке благ

Монополия на рынке труда

Монополия на рынке труда – это ситуация, когда существует только один покупатель данного вида труда, один работодатель. В этом случае работодатель (при предположении о совершенной конкуренции со стороны продавца труда) сталкивается с рыночной кривой предложения труда, имеющей положительный наклон, и вынужден нанимать каждую последующую единицу труда по цене ее предложения. При недискриминирующей монополии работодатель всем работникам платит одинаковую заработную плату, равную средним издержкам на труд (AC_L), но для найма дополнительной единицы труда он должен предложить более высокую заработную плату, чем уже платит, и новому работнику, и прежним. При монополии ставка заработной платы и предельные издержки на труд являются возрастающими функциями от количества используемого труда $W = f(L)$, $MC_L = g(L)$. Кривая предельных издержек на труд MC_L отклоняется от кривой предложения труда S_L и расположена круче.

Из условия максимизации прибыли следует: $MRP = MC_L$.

В условиях монополии: издержки $C(L) = W(L)L$.

$$MC_L = \partial C / \partial L = W + L \times \partial W / \partial L = W(1 + L/W \times \partial W / \partial L) = W(1 + 1/\epsilon_S),$$

где $\epsilon_S = \partial L / L / \partial W / W$ – эластичность предложения труда.

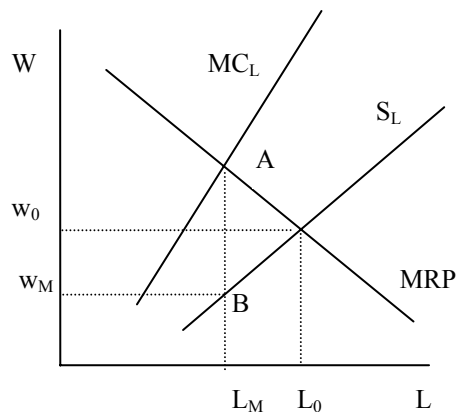


Рис. 4.4. Монополистический рынок труда

Уровень занятости при монополии L_M определяется условием максимизации прибыли и соответствует горизонтальным координатам точки А на рис. 4.4, в которой $MC_L = MRP$. Ставка заработной платы w_M определяется для этого уровня занятости исходя из кривой предложения труда и соответствует вертикальным координатам точки В на рис. 4.4. Уровень занятости и ставка заработной платы при монополии меньше уровня занятости и ставки заработной платы, соответствующих совершенно конкурентному рынку труда.

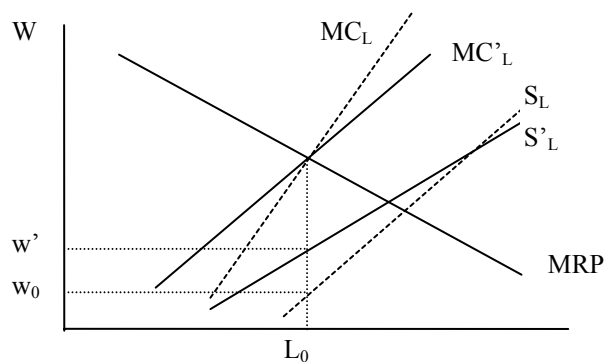


Рис. 4.5. Отсутствие кривой спроса на труд у монополии

Кривая MRP не является кривой спроса на труд, у монополиста она отсутствует, так как спрос зависит от характеристик предложения труда. На рис. 4.5 видно, что одному и тому же уровню занятости L_0 соответствует и заработная плата w_0 , определяемая кривой предложения труда S_L , и заработная плата w' , определяемая кривой предложения труда S'_L .

Монополия на рынке труда – монополия на рынке благ

Монополия на рынке труда – монополия на рынке благ является комбинацией описанных ситуаций. В этом случае на рынке труда возникают эффекты как монополии, так и монопольного положения фирмы на рынке продукта.

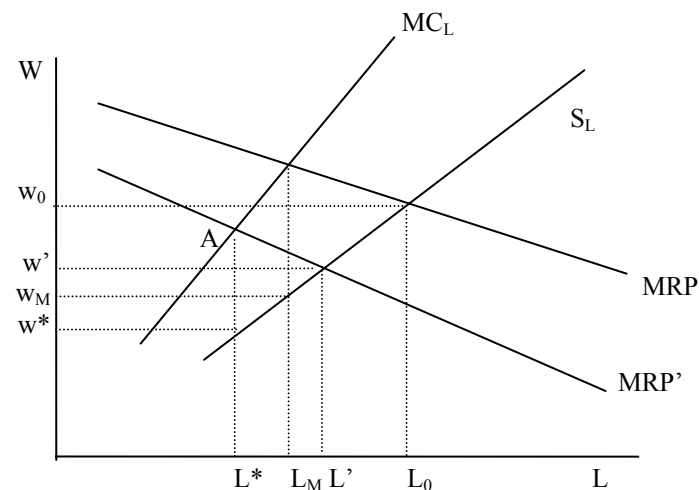


Рис. 4.6. Монополия на рынке труда – монополия на рынке продукта

Из условия максимизации прибыли следует $MRP' = MC_L$.

В условиях монополии: $R = P(Q) \times Q$.

В условиях монополии: $C(L) = W(L)L$.

$$MRP' = (P + \partial P / \partial Q \times Q) MP_L = P(1 + \partial P / \partial Q \times Q / P) MP_L = P(1 + 1/\eta) MP_L,$$

$$MC_L = \partial C / \partial L = W + L \times \partial W / \partial L = W(1 + L/W \times \partial W / \partial L) = W(1 + 1/\epsilon_S),$$

$$P(1 + 1/\eta) MP_L = W(1 + 1/\varepsilon_S), \text{ или } MRP' = MC_L.$$

(Если $\eta = -\infty$, а $\varepsilon_S = +\infty$, то $P \times MP_L = W$, ситуация совершенной конкуренции на рынке труда и совершенной конкуренции на рынке благ.)

На рис. 4.6 равносному решению в условиях монополии на рынке благ и монополии на рынке труда соответствует точка А ($MRP' = MC_L$), уровень занятости при этом будет равен L^* , он меньше, чем уровень занятости для ситуации «конкурентный рынок труда – конкурентный рынок благ» (L_0), чем уровень занятости для ситуации «конкурентный рынок труда – монополия на рынке продукта» (L'), чем уровень занятости для ситуации «монополия на рынке труда – конкурентный рынок благ» (L_M). Заработная плата w^* будет определяться кривой предложения труда S_L в соответствии с уровнем занятости L^* . Она также меньше заработной платы для случая конкуренции (w_0), монополии (w'), монополии (w_M).

Дискриминирующая монополия

Дискриминирующая монополия возникает, когда работодатель-монополист не платит работникам одинаковую заработную плату. *Совершенной дискриминацией* называется ситуация, когда заработная плата каждого работника равна цене предложения его труда. На рис. 4.7 представлена ситуация дискриминирующей монополии при разделении всех работников на две группы. Дискриминация будет в этом случае возможна при двух условиях: 1) эластичность предложения труда у этих групп работников различна, 2) отсутствует мобильность работников между группами. Предельные издержки, максимизирующие прибыль, определяются из равенства суммарных предельных издержек предельному денежному продукту $\Sigma MC = MRP$. Они определяют общий уровень занятости и занятость каждой группы работников так, что $L_1 + L_2 = L_0$, а предельные издержки труда для каждой из групп уравниваются. При этом заработная плата работников первой группы – с более высокой эластичностью предложения труда – больше заработной платы, которая могла быть установлена без дискриминации, а работников второй группы – меньше, $w_2 < w_0$, $w_1 > w_0$.

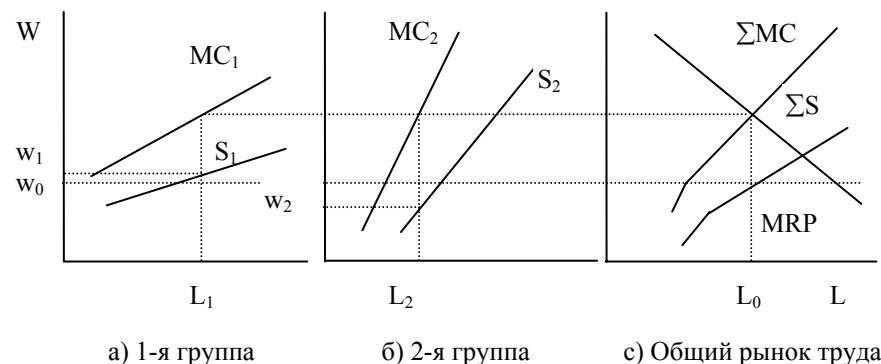


Рис. 4.7. Дискриминирующая монополия

Уравнение прибыли в рассматриваемом случае будет иметь вид:

$$\pi = P \times Q(L_1, L_2) - W_1(L_1)L_1 - W_2(L_2)L_2.$$

Из условия максимизации прибыли следует:

$$\partial \pi / \partial L_1 = \partial \pi / \partial L_2 = 0 \text{ и } P \partial Q / \partial L_1 = P \partial Q / \partial L_2.$$

$$\text{Тогда } w_1(1 + 1/\varepsilon_{S1}) = w_2(1 + 1/\varepsilon_{S2}),$$

где ε_{S1} – эластичность предложения труда первой группы работников, ε_{S2} – эластичность предложения труда второй группы работников.

Так как по условиям возможности дискриминации $\varepsilon_{S1} > \varepsilon_{S2}$, то $w_1 > w_2$.

Подстройка рынка труда

При изменении в спросе на труд или в предложении труда происходит подстройка рынка – процесс достижения новой точки равновесия, нахождение нового уровня занятости и заработной платы. Рассмотрим подстройку рынка труда в ответ на повышение спроса на труд.

В первоначальный момент рынок был в равновесии в точке А (рис. 4.8) с заработной платой w_0 и занятостью L_0 . Произошло повышение спроса на труд, что сдвинуло кривую спроса на труд в краткосрочном периоде вправо от D^S к D'^S и привело к повышению заработной платы от w_0 к w_1 . В ответ в соответствии с краткосроч-

ной кривой предложения труда S^S уровень занятости увеличился до L_1 и новое равновесие рынка труда было достигнуто в точке В. Заработная плата возросла значительно, а занятость увеличилась незначительно. В долгосрочном периоде и спрос (D^L), и предложение (S^L) труда более эластичны. С одной стороны, растет предложение труда, на рынок входят новые работники, привлекаемые высокой заработной платой; с другой стороны, постепенно происходит замещение дорогостоящего труда капиталом. В результате долгосрочной подстройки заработная плата снижается до уровня w_2 , а занятость повышается до уровня L_2 , равновесие в долгосрочном периоде достигается в точке С.

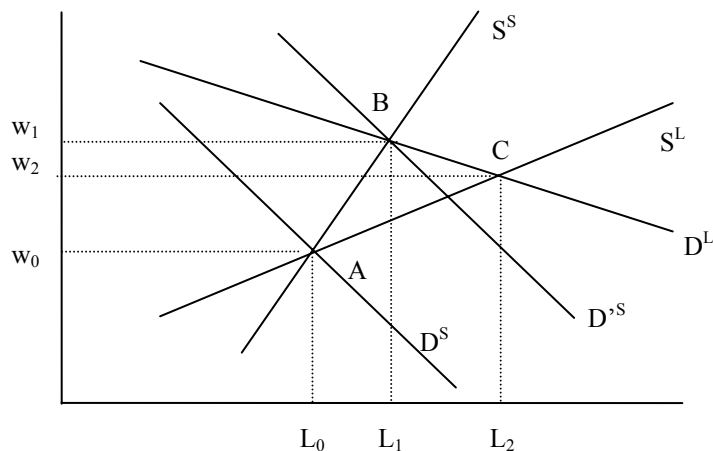


Рис. 4.8. Подстройка рынка в ответ на повышение спроса

Для подстройки рынка труда чрезвычайно важна его гибкость. Гибкость рынка труда рассматривается обычно в четырех основных аспектах:

1. Гибкость общего уровня реальных издержек на труд.
2. Относительная гибкость реальных издержек на труд по отраслям.
3. Трудовая мобильность.
4. Степень гибкости рабочего времени и режимов труда.

Соответственно затруднять подстройку могут факторы, ограничивающие гибкость рынка труда: жесткость заработной платы, ограничения в мобильности рабочей силы, жесткость режимов рабоче-

го времени. Снижение гибкости ведет к потерям эффективности, так как затрудняет или делает полностью невозможным переход к точке рыночного равновесия.

Минимальная заработная плата

Государственное регулирование рынка труда во многих странах предусматривает законодательно установленный уровень минимальной заработной платы. Возможны два варианта: первый, когда минимальная заработная плата распространяется на весь рынок труда, – это модель минимальной заработной платы с полным охватом рынка, и второй, когда минимальная заработная плата распространяется только на часть отраслей или профессий, – это модель минимальной заработной платы с неполным охватом рынка.

В первом случае установление минимальной заработной платы выше равновесной заработной платы для данного рынка труда при прочих равных условиях приводит к уменьшению уровня занятости и увеличению уровня безработицы (как правило, для неквалифицированной рабочей силы).

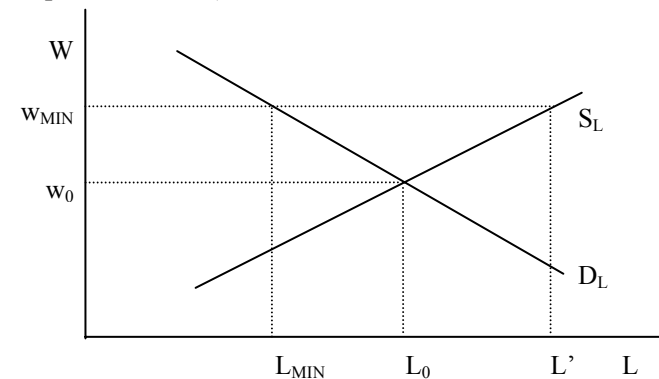


Рис. 4.9. Модель минимальной заработной платы с полным охватом рынка

Причем величина сокращения занятости на рис. 4.9 ($L_0 - L_{MIN}$) при данной w_{MIN} будет определяться эластичностью спроса на труд, а количество незанятых, претендующих на рабочие места, увеличится еще на величину $(L' - L_0)$, которая будет определяться эластичностью предложения труда, и их общее количество составит $(L' - L_{MIN})$.

Для преодоления негативного влияния на занятость введения минимальной заработной платы для неквалифицированной рабочей силы (например, молодежи) иногда устанавливают отдельный уровень минимальной заработной платы (субминимум) ниже, чем для всего рынка труда.

При анализе модели минимальной заработной платы с неполным охватом рынка (рис. 4.10) допустим, что работники могут свободно перемещаться между двумя секторами рынка труда и что предложение труда имеет низкую эластичность (кривая предложения труда расположена вертикально). Мобильность работников означает, что первоначально заработная плата в обоих секторах одинакова. Введение минимальной заработной платы w_{MIN} в первом секторе вытеснит из него $(L_1 - L_{MIN})$ работников (величина, определяемая эластичностью спроса на труд в первом секторе), которые перейдут во второй сектор и увеличат предложение труда, в результате этого во втором секторе занятость возрастет до $L' = L_2 + (L_1 - L_{MIN})$, а заработная плата уменьшится на $(w_0 - w')$ (величина, определяемая эластичностью спроса на труд во втором секторе).

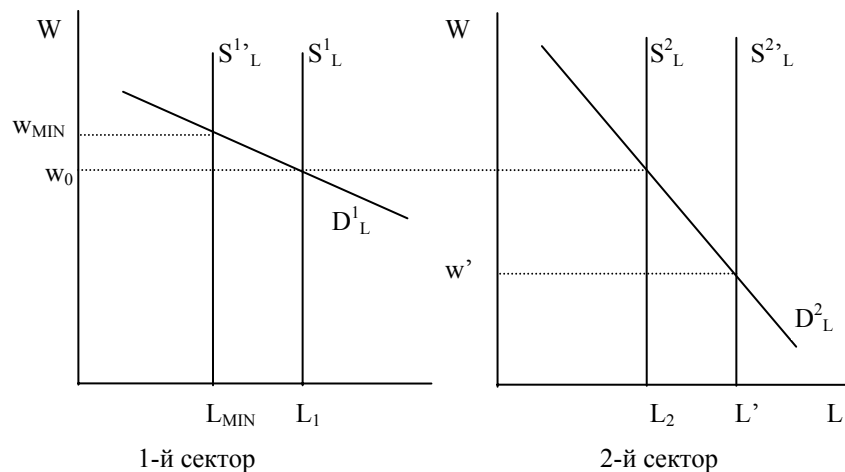


Рис. 4.10. Модель минимальной заработной платы с неполным охватом рынка

В условиях монополии возможны положительные эффекты минимальной заработной платы на занятость и заработную плату.

На рис. 4.11 минимальная заработная плата w_{MIN} установлена на уровне, превышающем монополистически равновесный уровень заработной платы w_M . При этом кривая предложения труда примет вид кривой $w_{MIN}CS_L$, а кривая предельных издержек – $w_{MIN}CBMC_L$. Уровень занятости L' определяется условием максимизации прибыли и соответствует горизонтальным координатам точки D, в которой $MC_L = MRP$ (где MC_L – новая кривая предельных издержек $w_{MIN}CBMC_L$), и $L' > L_M$. Положительный эффект минимальной заработной платы на занятость будет сохраняться при установлении w_{MIN} в интервале $w_M < w_{MIN} < w^*$, где $w^* = MC_L = MRP$ – заработная плата, равная предельным издержкам, когда они равны предельному денежному продукту труда до установления минимальной заработной платы.

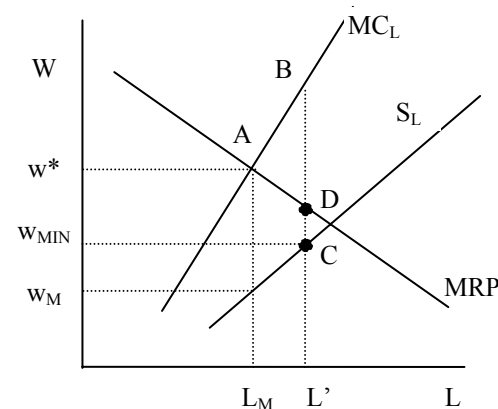


Рис. 4.11. Минимальная заработная плата в условиях монополии

Таким образом, борьба работников за повышение уровня минимальной заработной платы может иметь негативные последствия для сохранения рабочих мест, если пакет требований не включает гарантии сохранения занятости.

Вопросы

1. При каких условиях увеличение минимальной заработной платы снизит количество требуемого труда и предлагаемого труда в секторе, охваченном законодательством о минимальной заработной плате?

2. Как субминимум заработной платы для обучающихся подростков может повысить занятость подростков? Почему общий уровень занятости может увеличиться меньше, чем увеличилась занятость подростков?

3. «Существует классификация вариантов поведения фирмы на рынке продукта и на рынке труда, а также классификация вариантов возможного поведения со стороны продавца труда, но нет теории поведения на рынке труда, вместо этого есть ряд объяснений различных видов действий работодателей и работников на рынке труда. Это скорее описание, чем хорошая теория». Обсудите это высказывание.

4. «Поскольку монополист по определению является единственным продавцом продукта, потребители не могут заменить этот продукт другим и, следовательно, спрос на продукт, произведенный монополистом, является неэластичным по цене. Это, в свою очередь, делает производный спрос монополиста на труд неэластичным, поэтому монополист будет платить заработную плату выше конкурентного уровня». Обсудите это высказывание.

5. Совершенно дискриминирующий монополист предъявляет спрос на труд аналогично фирме на конкурентном рынке труда и потому достигает экономической эффективности. Как может фирма сформировать структуру пакета общего вознаграждения, чтобы платить работникам их индивидуальную цену предложения?

6. Подстройка рынка труда предполагает гибкое приспособление заработной платы и количества труда к изменениям на рынке. Обсудите, какие проблемы подстройки рынка возникают при нарушении гибкости заработной платы между различными профессиями и отраслями.

7. Обсудите применимость для модели неравновесного рынка труда государственной политики на рынке труда, способствующей увеличению совокупного спроса. При каких условиях такая политика будет эффективной?

8. Предположим, что фирма: а) монополист на рынке труда; б) продает продукт как монополист; в) действует в отсутствие профсоюза. Изобразите такой рынок графически. Покажите на графике равновесные уровни заработной платы и занятости и потери эффективности (если они есть). Какие меры государственной политики на таком рынке могут способствовать увеличению эффективности распределения ресурсов?

9. Покажите, как несовершенная монополистическая дискриминация по заработной плате женщин и мужчин может объяснить существование разрыва в уровне заработной платы мужчин и женщин – работников с равной производительностью труда на одной фирме. При каких условиях модель монополистического рынка труда может объяснить существование этого разрыва для экономики в целом.

Тесты

1. Что из перечисленных положений является характеристикой совершенно конкурентного рынка труда:

- а) небольшое количество работников с различной квалификацией и способностями;
- б) поведение фирм влияет на определение уровня заработной платы;
- в) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации и видам деятельности;
- г) получение информации требует больших издержек?

2. Если равновесие на конкурентном рынке труда показано на первом графике (рис. 4.12), то какая из последующих диаграмм отражает выбор, с которым сталкивается типичная фирма, нанимая труд на этом рынке?

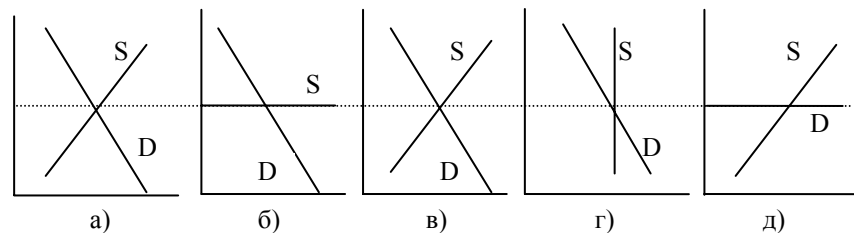


Рис. 4.12

3. Какое из последующих утверждений правильное:

- а) монополисты нанимают слишком много труда, потому что стоимость предельного продукта труда превышает предельные издержки на труд;

б) для монополиста предельный денежный продукт труда превышает предельные издержки на труд при максимизирующем уровне занятости;

в) монополисты платят более низкую заработную плату, чем фирмы в условиях совершенной конкуренции на рынке продукта;

г) кривая спроса на труд монополиста менее эластична, чем кривая спроса на труд фирмы в условиях совершенной конкуренции на рынке продукта?

4. Кривая предельных издержек на труд фирмы в условиях монополии имеет положительный наклон и расположена выше кривой предложения труда потому, что:

а) фирма дискриминирует работников, выплачивая каждому заработную плату, соответствующую его альтернативным издержкам;

б) «сила» фирмы на рынке позволяет ей нанимать только высококвалифицированных работников, которым надо платить более высокую заработную плату;

в) фирма платит работникам более низкую заработную плату и поэтому предложение труда на рынке ограничено;

г) фирма должна платить более высокую заработную плату, чтобы привлечь дополнительных работников, и платит эту высокую заработную плату всем нанятым работникам.

5. Какое из последующих утверждений является справедливым (рис. 4.13):

а) уровень заработной платы, выплачиваемой этой фирмой, слишком высок для достижения эффективного распределения ресурсов;

б) уровень занятости в этой фирме слишком высок для достижения эффективного распределения ресурсов;

в) эффективному распределению ресурсов препятствует монопольное положение фирмы на рынке труда;

г) поскольку у этой фирмы нет стимула к максимизации прибыли, она будет нанимать неэффективное количество работников.

6. Максимизирующие прибыль фирмы-монополиста уровни заработной платы и занятости (рис. 4.13):

а) w_1, L_1 ; б) w_2, L_2 ; в) w_3, L_1 ; г) w_1, L_3 .

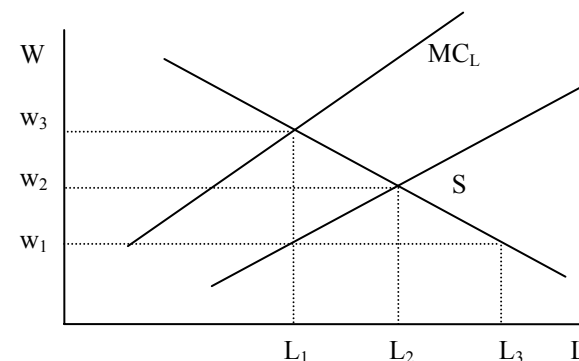


Рис. 4.13

7. Существование двусторонней монополии предполагает, что:

а) уровень занятости будет меньше, чем в ситуации, когда рыночной силой обладает лишь одна из сторон;

б) уровень заработной платы будет выше той, которую предпочитают профсоюзы, но ниже той, которую предпочитает монополист;

в) уровень заработной платы будет зависеть от соотношения сил фирмы и профсоюза при переговорах;

г) потери эффективности, вероятно, будут больше, чем если бы лишь одна из сторон обладала рыночной силой.

8. Предположим, что рынок конкурентен и поэтому заработная плата равна w_1 . Если w' – устанавливаемая минимальная заработная плата (рис. 4.14), то:

а) первоначально $L_4 - L_3$ дополнительных работников будет пытаться найти работу на этом рынке;

б) занятость сократится с L_3 до L_2 ;

в) официальная безработица может быть меньше, чем $L_4 - L_2$, так как некоторые уволенные работники могут скорее выйти из состава экономически активного населения, чем продолжать поиск работы;

г) все вышеперечисленное.

9. Предположим, что это рынок труда работодателя-монополиста (рис. 4.14). Если w' – устанавливаемая минимальная заработная плата, занятость:

- а) увеличится с L_3 до L_4 ;
- б) увеличится с L_1 до L_2 ;
- в) увеличится с L_1 до L_4 ;
- г) сократится с L_3 до L_2 .

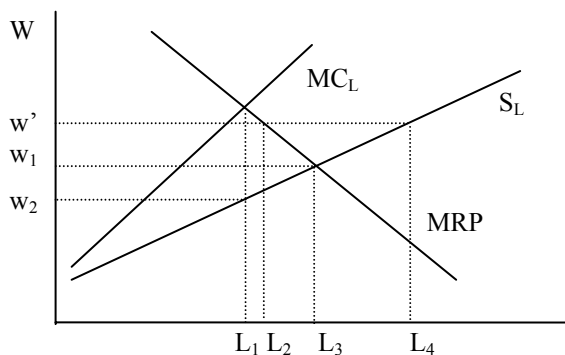


Рис. 4.14

10. Рис. 4.15 показывает спрос на труд монополистической фирмы, нанимающей труд на конкурентном рынке труда. Потери эффективности, связанные с максимизирующими прибыль уровнями заработной платы и занятости, составляют площадь:

- а) L_1ACL_2 ;
- б) $0w_2AL_1$;
- в) ABC ;
- г) w_2ACw_1 .

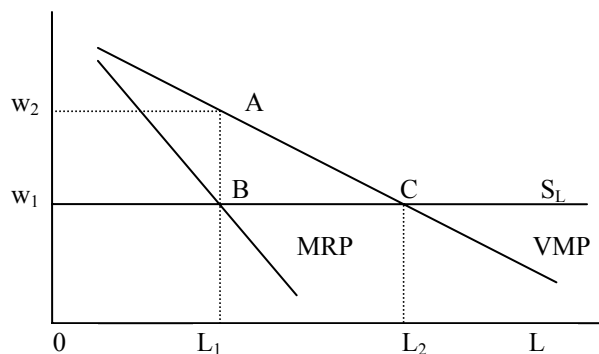


Рис. 4.15

Задачи

1. Правительство принимает решение о подготовке дополнительно 6 тыс. экономистов. В настоящее время в стране 30 тыс. экономистов, зарабатывающих в среднем по 50 тыс. руб. в год. Предположим, что при прочих равных условиях увеличение ставки заработной платы на 1% сокращает спрос работодателей на экономистов на 0,75% и увеличивает количество людей, желающих стать экономистами, на 1,25%. Проанализируйте влияние этой государственной программы на общую численность экономистов и их текущие заработки.

2. Допустим, что рынок труда характеризуется:

а) функцией спроса $L_D = 50\,000 - W$;

б) функцией предложения $L_S = W_{-1}$, где «-1» обозначает предшествующий год.

Предполагая, что заработная плата в 1995 г. была 30 тыс. долл., заполните табл. 4.1.

Таблица 4.1

Год	Количество занятых	Зарботная плата
1996		
1997		
1998		

Какова равновесная заработная плата? Будет ли она когда-либо достигнута?

3. Допустим, что рынок труда характеризуется: функцией спроса $L_D(t) = 800 - 100W(t)$; функцией предложения $L_S(t) = 100W(t)$.

а) Каковы равновесные уровни занятости и заработной платы на этом рынке?

б) Предположим, что вводится минимальная заработная плата 6 долл. в час, каков уровень безработицы?

4. В табл. 4.2 показаны данные о занятости и издержках на труд гипотетического монополиста. AWC – кривая предложения (средние издержки на труд), MWC – предельные издержки на труд, MRP – предельный денежный продукт труда.

Таблица 4.2

MRP	L	AWC	MWC
6250	10	2500	3000
5750	20	3000	4000
5000	30	3500	5000
4000	40	4000	6000
2750	50	4500	7000
1250	60	5000	8000

- а) При каком уровне занятости максимизируется прибыль фирмы?
 б) Какой уровень заработной платы достаточен для привлечения этого количества труда?
 в) Изобразите графически AWC, MWC, MRP. Покажите максимизирующий прибыль уровень занятости и ставку заработной платы.

5. Заполните табл. 4.3 для единичной фирмы, действующей на рынке труда А и рынке продукта АА.

Таблица 4.3

Единицы труда	Ставка заработной платы	Общие издержки на зарплату	MWC	MRP	VMP
1	10 000			16 000	16 000
2	10 000			14 000	15 000
3	10 000			12 000	14 000
4	10 000			10 000	12 000
5	10 000			8 000	10 000
6	10 000			6 000	8 000

- а) Что можно сказать об уровне конкуренции на рынке труда А и рынке продукта АА?
 б) Каков максимизирующий прибыль уровень занятости?
 в) Соответствует ли максимизирующий прибыль уровень занятости эффективному распределению ресурсов?

ГЛАВА 5 КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Литература

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 9.
2. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда). М.: ИНФРА-М, 2000. Гл. 4.

В данной главе рассматриваются вопросы, связанные с характеристиками общей и профессиональной подготовки рабочей силы. Раскрыто понятие «человеческий капитал», показаны методы оценки инвестиций в образование. Описана паутинообразная модель спроса на специалистов.

Человеческий капитал. Модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал

Качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания, навыки можно рассматривать как *человеческий капитал*. Этот капитал складывается из природных способностей отдельного человека и может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы. Затраты времени и денежных средств, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки, можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал. Такие инвестиции будут экономически целесообразными, только если они принесут отдачу, окупятся, т.е. если полученное образование или профессиональная подготовка обеспечат более высокий уровень доходов.

Эмпирические профили «возраст–доход» свидетельствуют о том, что заработки увеличиваются вместе с уровнем образования и опытом работы (рис. 5.1). Основные тенденции, характеризующие профиль «возраст–доход», следующие:

– средние заработки работающих в режиме полного рабочего времени растут с ростом уровня образования;

- наиболее быстрый рост заработков происходит в начале трудовой жизни – графики имеют выпуклую форму;
- различия в заработках, связанные с образованием, возрастают с ростом трудового стажа – графики имеют тенденцию к разрастанию;
- графики «возраст–зарботки» для мужчин оказываются более выпуклыми и разрастающимися, чем для женщин.

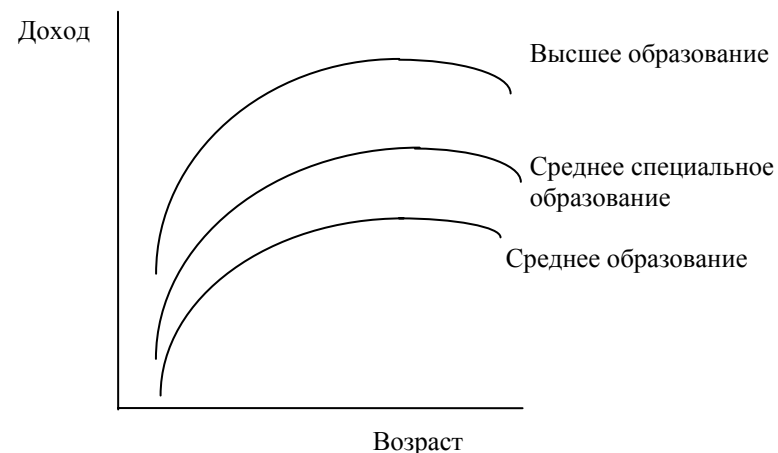


Рис. 5.1. Профили «возраст–доход»

Простая модель принятия решений об инвестициях в образование, или модель индивидуальной отдачи от инвестиций, предполагает, что процесс образования непосредственно не увеличивает и не уменьшает полезность человека, т.е. образование – объект для инвестиций, а не потребительское благо, и что потоки доходов, связанные с различными уровнями образования, известны.

При принятии решений об инвестициях сравниваются индивидуальные выгоды и издержки от образования. Выгоды ($B_1 - B^*$) от образования (на рис. 5.2 пространство А) выражаются в более высоком уровне заработков после получения образования (B_1) по сравнению с уровнем заработков без образования (B^*). Издержки С на получение образования включают прямые издержки (плата за обучение, расходы на приобретение учебников и т.д.) (на рис. 5.2 пространство C_1), альтернативные издержки, или упущенный заработок (на рис. 5.2 пространство C_2).

Выгоды от образования представляют поток выгод во времени или сумму ежегодных выгод для предстоящего периода трудовой деятельности после получения образования. Так как решение об инвестициях принимается в настоящий момент времени, то для сопоставления издержек C и выгод $(B_1 - B^*)$ последние необходимо дисконтировать, т.е. привести их к текущей стоимости выгод (PVB).

$$PVB = \sum_{t=t_1}^T \frac{(B_{1t} - B_t^*)}{(1+r)^t},$$

где r – норма отдачи от инвестиций в образование (или ставка процента), характеризующая индивидуальную предпочтительность настоящего по отношению к будущему,

T – период предстоящей трудовой деятельности,

B_{1t} – заработки в году t после получения образования,

B_t^* – заработки в году t без образования,

t – индекс времени,

t_1 – время обучения.

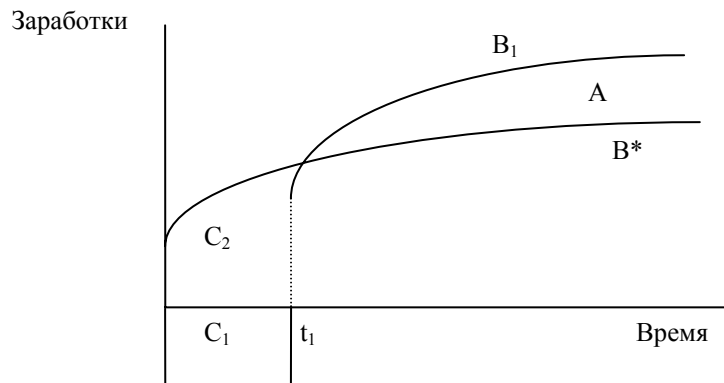


Рис. 5.2. Модель отдачи от инвестиций в человеческий капитал

Возможны два способа оценки выгодности инвестиций в человеческий капитал:

– первый – определение чистой текущей стоимости (NPV) инвестиций,

– второй – определение внутренней нормы отдачи.

Определение чистой текущей стоимости инвестиций предполагает нахождение текущей стоимости разницы потоков выгод и издержек при определенной ставке процента. Если чистая текущая стоимость инвестиций больше 0, то тогда они выгодны; чем больше значение чистой текущей стоимости инвестиций, тем более они выгодны.

$$NPV = \sum_{t=t_1}^T \frac{(B_{1t} - B_t^*)}{(1+r)^t} - \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{B_t^*}{(1+r)^t} - \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{H_t}{(1+r)^t} > 0,$$

где первое слагаемое – текущая стоимость потока выгод, второе слагаемое – текущая стоимость упущенных заработков, третье слагаемое – текущая стоимость прямых издержек на образование.

Метод внутренней нормы отдачи предполагает приравнение текущих стоимостей потока выгод и потока издержек и нахождение внутренней нормы отдачи ρ , которая уравнивает эти текущие стоимости:

$$\sum_{t=t_1}^T \frac{(B_{1t} - B_t^*)}{(1+r)^t} = \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{B_t^*}{(1+r)^t} + \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{H_t}{(1+r)^t},$$

отсюда находится $r = \rho$.

Затем эта внутренняя норма отдачи сравнивается с рентабельностью инвестиций в экономике в данный момент времени, т.е. с процентной ставкой i . Если $\rho > i$, то инвестиции в образование целесообразны.

Модель инвестиций в человеческий капитал имеет простые следствия, соответствующие основным параметрам модели. Инвестировать в человеческий капитал тем выгоднее, чем:

- больше период предстоящей трудовой жизни и, следовательно, больше отдача от инвестиций;
- меньше издержки, связанные с получением образования;
- больше различия в заработках высокообразованных и низкообразованных работников;
- в большей степени материальное положение и способности позволяют ориентироваться на будущее, а не на настоящий момент.

Данная модель не только объясняет, почему не все индивидуумы выбирают одинаковый уровень и тип образования, не только по-

звояет рассчитать целесообразность инвестиций в образование для конкретной ситуации, но и дает возможность прогнозировать последствия таких мер социальной политики, как, например, расширение платности образования, сокращение размеров и доступности стипендий или повышение ставки налогообложения высокооплачиваемых работников.

Рынок труда специалистов

Модель рынка труда специалистов (рис. 5.3) может быть представлена как взаимодействие относительного спроса и относительного предложения квалифицированного труда (предполагая, что существует только один вид или уровень образования).

Относительная заработная плата RW показывает отношение заработной платы образованных работников W_e к заработной плате необразованных работников W_u , кривая RD_L – относительный спрос на специалистов, кривая RS_L – относительное предложение труда специалистов. Кривые спроса и предложения имеют традиционный наклон. Кривая спроса – отрицательный, так как по мере возрастания относительной заработной платы работодателя будут заменять квалифицированный труд на неквалифицированный. Кривая предложения труда – положительный, так как чем больше разрыв в зарплатах, тем больше людей будут стремиться получить образование.

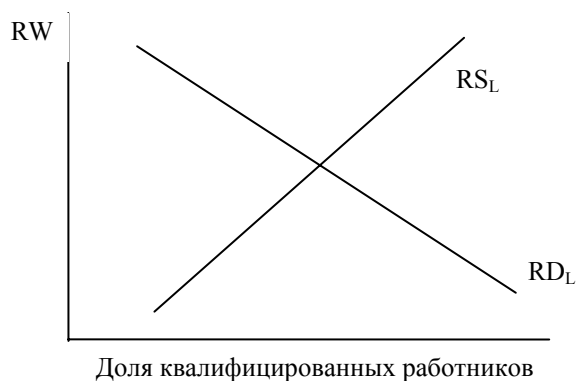


Рис. 5.3. Рынок квалифицированного труда

Из этой модели следует, что чем больше доля специалистов среди всех работников, тем меньше разница в зарплатах между специалистами и всеми работниками при данном относительном спросе на труд и соответственно меньше индивидуальная отдача от образования.

Для рынка труда специалистов характерен временной лаг в подстройке предложения труда в ответ на изменения в спросе на труд. Этот лаг вызван продолжительностью образовательных программ (например, 4–5 лет). В результате в краткосрочном периоде предложение труда совершенно неэластично и подстройка рынка труда при шоках в спросе на труд происходит по принципу *паутинообразной модели* (рис. 5.4). В первоначальный период шок спроса выражается в росте заработной платы и рынок труда переходит из точки A в точку B , в ответ на это предложение в долгосрочном периоде возрастает (переход от точки B к точке C), но оно оказывается избыточным при данной заработной плате и заработная плата падает (рынок труда переходит из точки C в точку E), что вызывает теперь в долгосрочном периоде снижение предложения (переход в точку F). После этого, так как спрос опять превышает предложение, происходит повторение цикла подстройки, пока колебания рынка не приведут к долгосрочному равновесию с заработной платой w' . Такая подстройка растянута во времени и может быть прервана очередными шоками спроса на труд специалистов.

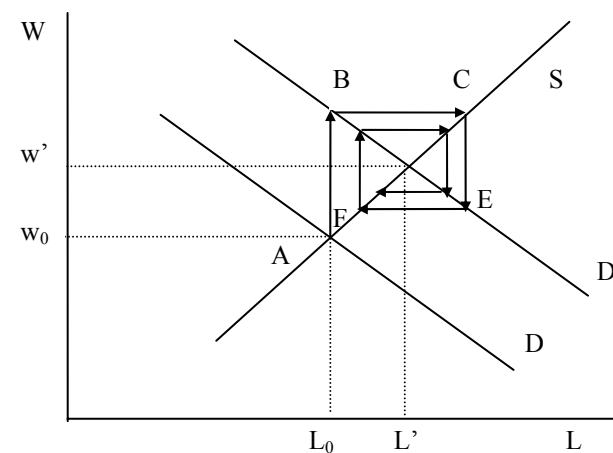


Рис. 5.4. Паутинообразная модель рынка труда специалистов

Условием действия паутинообразной модели является то, что кривая спроса должна быть менее крутой, чем кривая предложения (абсолютное значение эластичности спроса на труд должно быть больше, чем абсолютное значение эластичности долгосрочного предложения труда, $|\varepsilon_D| > |\varepsilon_S|$), иначе паутина разрастается и равновесие не достигается.

Общий и специфический человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал

Человеческий капитал разделяется на общий и специфический.

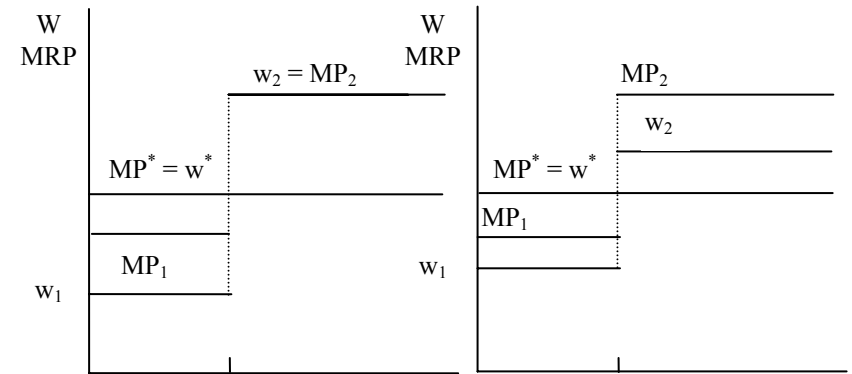
Общий человеческий капитал может быть реализован на различных рабочих местах, на различных фирмах.

Специфический человеческий капитал может быть применен только на определенном рабочем месте, только в конкретной фирме.

Человеческий капитал приобретает не только в процессе получения образования в школе, институте, но и при последующей профессиональной подготовке (формальной или неформальной, иногда непосредственно на рабочем месте).

Модель инвестиций фирмы в человеческий капитал предполагает, что существуют два периода: первый – когда производятся инвестиции в обучение работника, второй – когда обучение закончено и начинает приносить отдачу.

Если фирма предоставляет работнику общую профессиональную подготовку (рис. 5.5а), то, чтобы компенсировать свои издержки на образование, она должна в период после обучения платить работнику зарплату ниже его предельного продукта, но тогда работник уйдет, так как профессиональная подготовка увеличила его общий человеческий капитал и он может в другой фирме получить зарплату, равную его предельному продукту. Поэтому фирме после обучения придется платить заработную плату, равную предельному продукту, и ей невыгодно проводить общее обучение работников. Если фирма это делает, то зарплата работника в период обучения устанавливается меньше его предельного продукта, т.е. издержки на общее образование несет сам работник.



До обучения t_1 После обучения T До обучения t_1 После обучения T

а) Общая подготовка

б) Специфическая подготовка

Рис. 5.5. Модель инвестиций фирмы в человеческий капитал

Если MP^* и w^* – предельный продукт и заработная плата без обучения ($MP^* = w^*$), MP_2 и w_2 – предельный продукт и заработная плата после обучения ($MP_2 = w_2$), MP_1 и w_1 – предельный продукт и заработная плата в период обучения ($MP_1 < MP^*$, так как производительность работника в период обучения немного снижается), t_1 – продолжительность обучения, а H – издержки обучения, то для работодателя выгодность общей профессиональной подготовки будет определяться условием:

$$\sum_0^{t_1} \frac{MP_{1t} - MP^*_t}{(1+r)^t} + \sum_{t_1}^T \frac{MP_{2t} - MP^*_t}{(1+r)^t} > \sum_0^{t_1} \frac{H_t}{(1+r)^t} + \sum_0^{t_1} \frac{w_{1t} - w^*_t}{(1+r)^t} + \sum_{t_1}^T \frac{w_{2t} - w^*_t}{(1+r)^t}.$$

Так как $MP_2 = w_2$ и $MP^* = w^*$, то

$$\sum_0^{t_1} \frac{MP_{1t} - w_{1t}}{(1+r)^t} > \sum_0^{t_1} \frac{H_t}{(1+r)^t},$$

т.е. текущая стоимость заработной платы должна быть снижена на время обучения на текущую стоимость издержек на обучение.

Если фирма предоставляет работнику специфическую профессиональную подготовку (рис. 5.5б), то работник не сможет реализовать свой специфический человеческий капитал, полученный в результате этой подготовки, на другом рабочем месте. Поэтому фирма в период после обучения может платить работнику заработную плату выше, чем она была до обучения, но ниже, чем его предельный продукт после обучения (работник, уволившись, не получит на другой фирме большую заработную плату). Таким образом, при специфической профессиональной подготовке фирма может компенсировать все или часть издержек на обучение. Условия выгодности инвестиций для фирмы и работника те же, но при этом $MP_2 > w_2$. Создается ситуация, когда издержки на обучение фирма и работник делят между собой, текущая стоимость снижения заработной платы работника на период обучения меньше, чем текущая стоимость издержек на обучение. Пропорция такого разделения будет зависеть в том числе от степени специфичности человеческого капитала, приобретаемого при профессиональной подготовке.

Образовательные сигналы

Альтернативный теории человеческого капитала взгляд на образование рассматривается в теории образовательных сигналов на рынке труда, которая связана с проблемой отбора работников, выяснения их производительности до начала трудовой деятельности. В основе этой теории находятся следующие предположения:

- образование не увеличивает способности, производительность работника;
- люди изначально имеют различные способности;
- образование связано с издержками, в том числе моральными;
- для более способных людей приобретение образования связано с меньшими издержками, т.е. издержки на образование и способности находятся в обратной зависимости;
- издержки на отбор работников и выяснение их истинной производительности для работодателей достаточно высоки.

На основе этих предпосылок можно сделать вывод о том, что более высокий уровень образования будет выявлять большую производительность работника, так как при прочих равных условиях из-за того, что у более способного работника меньше издержки на приобретение образовательного сигнала (образования), он получит большую отдачу от него.

Тогда может быть найден такой уровень образования, который служит разделяющим равновесием и отделяет более производительных работников от менее производительных.

На рис. 5.6 кривая OC_1 показывает издержки менее производительного работника (первого) на приобретение образования, кривая OC_2 – издержки более производительного работника (второго). w_1 – уровень заработной платы, соответствующий производительности первого работника, w_2 – уровень заработной платы, соответствующий производительности второго работника. Тогда образовательный сигнал e позволит работодателю разделить работников, так как менее производительному работнику невыгодно его получать. Если он не приобретает образование e , его выгоды больше, чем когда он приобретает образование e , $0w_1 > DK$. А более производительному, наоборот, выгодно, $AK > 0w_1$. Образовательный сигнал e^* будет оптимальным образовательным сигналом (разделяющим равновесием), так как он позволяет разделить работников и не стимулирует более производительных из них получать излишнее для этого образование и нести дополнительные издержки. Образовательный сигнал e'' не будет срабатывать: такой уровень образования выгодно получать и менее производительным работникам ($0w_1 > e''G$). Образовательный сигнал, сильно превышающий e^* , например e' , будет срабатывать, но плохо. Его получение связано для производительных работников с большими издержками и не все предпочтут получать его.

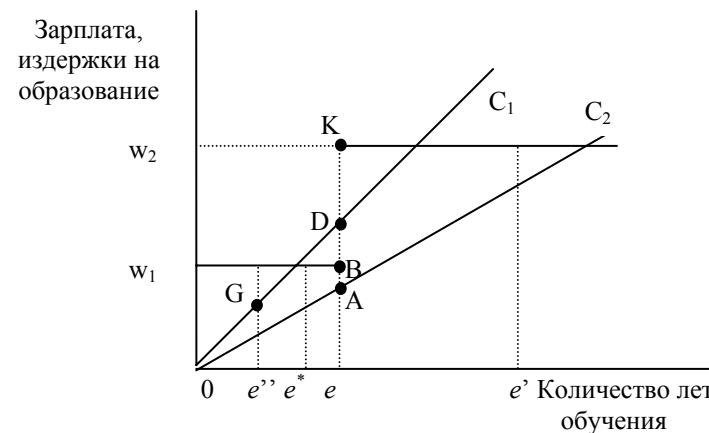


Рис. 5.6. Образовательные сигналы

Вопросы

1. Почему решение о получении образования можно рассматривать как инвестиции?
2. Почему для принятия рационального решения необходимо считать текущую стоимость выгод и издержек?
3. Прокомментируйте с позиций теории человеческого капитала следующие высказывания:
 - а) при стандартном цикле трудовой жизни женщинам менее выгодно инвестировать в человеческий капитал, чем мужчинам;
 - б) экономический спад стимулирует рост числа желающих поступить в высшие учебные заведения;
 - в) люди с одинаковым запасом человеческого капитала должны получать одинаковое вознаграждение на рынке труда;
 - г) есть основания считать, что инвестиции в образование и другие формы инвестиций в человеческий капитал в отличие от инвестиций в физический капитал находятся в противоположной фазе с циклом экономического развития.
4. Предположим, выпускник школы прочитал в научном журнале, что норма отдачи от высшего образования составляет 15%. Посоветуйте, как ему использовать эту информацию для принятия рационального решения о поступлении в вуз.
5. Российская статистика зафиксировала в первой половине 1990-х гг. снижение конкурса в вузах. Какие объяснения этого явления могут быть даны с позиций теории человеческого капитала?
6. Каковы нерыночные виды отдачи от инвестиций в человеческий капитал?
7. Определите ожидаемое влияние, которое студенческая стипендия, выплачиваемая в зависимости от:
 - а) способностей студента;
 - б) от материального положения студента, окажет на соотношение отдачи от получения высшего образования и издержек для разных групп студентов.

Тесты

1. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что:
 - а) профили «возраст–зарботки» работников с более высоким образованием расположены выше, но идут более полого, чем у работников с низким уровнем образования;

- б) разница в зарботках работников с различным уровнем образования с годами увеличивается;
- в) с возрастом зарботки имеют тенденцию ко все более быстрому росту;
- г) профили «возраст–зарботки» изменяются в зависимости от возраста, но не от уровня образования.

2. Общие издержки на образование обычно не включают:
 - а) затраты на жилье и питание;
 - б) затраты на оплату преподавателей, покупку учебников и т.д.;
 - в) зарботки, упущенные из-за того, что принято решение не вступать в рабочую силу;
 - г) транспортные расходы на дорогу до института и обратно.

3. Работник инвестирует 1000 руб. (прямые и косвенные издержки) в профессиональную подготовку, которая позволит ему на следующий год увеличить зарботки на 1125 руб. Если по окончании этого года он планирует уйти на пенсию, то:
 - а) чистая текущая стоимость этих инвестиций положительна при 10-процентной банковской ставке;
 - б) внутренняя норма отдачи от этих инвестиций равна 25%;
 - в) эти инвестиции выгодны, если средства могут быть заняты по любой ставке процента, меньшей 25%;
 - г) чистая текущая стоимость равна 125.

4. Оптимальный объем образования для индивидуума определяется тогда, когда:
 - а) внутренняя норма отдачи превышает рыночную ставку процента на максимальную величину;
 - б) рыночная ставка процента превышает внутреннюю норму отдачи на максимальную величину;
 - в) внутренняя норма отдачи равна рыночной ставке процента;
 - г) чистая текущая стоимость инвестиций в человеческий капитал минимизируется.

5. Теория человеческого капитала предполагает, что доля поступающих в вузы возрастет, если:
 - а) возраст, когда начинают выплачивать пенсию по старости, увеличится до 70 лет;

- б) будет отменено льготное налогообложение фирм, спонсирующих образовательные учреждения;
- в) размер студенческих стипендий будет заморожен;
- г) заработки выпускников вузов сократятся из-за слишком большого наплыва на рынок труда специалистов с высшим образованием.

6. Социальная норма отдачи от образования может отличаться от индивидуальной нормы отдачи, так как:

- а) люди с большими способностями обычно получают более высокое образование;
- б) люди сравнивают различия в заработках до выплаты налогов, а общество сравнивает различия в заработках после выплаты налогов;
- в) образование может предоставлять существенные экстерналии выгоды;
- г) налоги, используемые для субсидирования колледжей и университетов, повышают индивидуальные издержки на школьное обучение.

7. Общая профессиональная подготовка на рабочем месте:

- а) будет оплачена работником в форме сокращенной заработной платы;
- б) повышает ценность работника для фирмы, предоставляющей обучение, в значительно большей степени, чем для других фирм;
- в) помогает защитить работника от увольнения в случае сокращения спроса на продукт фирмы;
- г) сокращает ценность работника для фирмы, потому что заработная плата работника должна будет возрасти в соответствии с его более высокой производительностью.

8. Работник, получивший специфическую профессиональную подготовку:

- а) скорее всего, сохранит занятость в период спада, потому что работодатель не захочет потерять свои инвестиции;
- б) скорее всего, не захочет увольняться, потому что его заработная плата в других фирмах будет ниже, что является отражением специфического характера его профессиональной подготовки;
- в) и а), и б);
- г) ни а), ни б).

9. Если верна теория образовательных сигналов на рынке труда, то:

- а) индивидуальная норма отдачи от образования не будет точно отражать выгоду для отдельного студента;
- б) уровень получаемых доходов находится в обратной зависимости от образовательного уровня;
- в) индивидуальная норма отдачи от образования будет превышать социальную норму отдачи от образования;
- г) разница в заработках благодаря образованию значительно больше, чем предполагают сторонники теории человеческого капитала.

10. Какой уровень заработной платы будет в период специфического профессионального обучения и после завершения обучения (рис. 5.7):

- а) w_1, w_3 ;
- б) w_2, w_3 ;
- в) w_1 , между w_2 и w_3 ;
- г) w_2 , между w_2 и w_3 ?

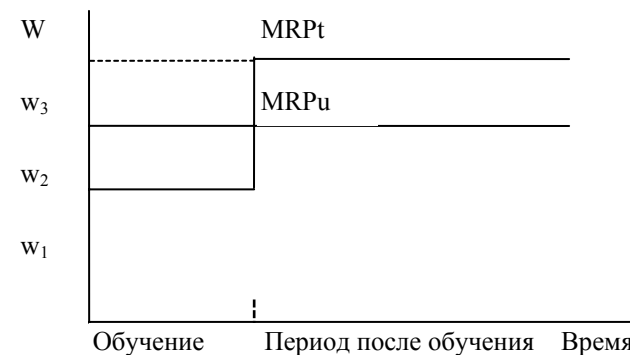


Рис. 5.7

Задачи

1. Николай Алексеевич имеет заработок 80 тыс. руб. в год. Он собирается в течение года учиться на автомеханика, причем это обучение будет стоить ему 10 тыс. руб. Николай Алексеевич предполагает, что по окончании курсов он в течение трех лет будет

иметь заработок в размере 130 тыс. руб. в год. Затем он планирует уйти на пенсию. Выгодно ли это обучение, если банковская ставка процента равна 10%.

2. Григорий Андреевич Кузнецов делит свою жизнь на три периода. Если он не станет получать образование, то в период 1 будет зарабатывать 50 тыс. руб., в период 2—60 тыс. руб., в период 3—70 тыс. руб. Если же он получает образование, то в период 1 он ничего не зарабатывает, а вынужден занимать 20 тыс. руб. на оплату стоимости обучения и покупку учебников, зато в период 2 его заработок будет 100 тыс. руб., а в период 3—120 тыс. руб. (Предположим, что нельзя прожить ни больше ни меньше трех периодов.) Если рыночная ставка процента равна 10 за период, станет ли Григорий Андреевич занимать средства на инвестиции в человеческий капитал? Какова внутренняя норма отдачи от этих инвестиций?

3. Фирма предлагает работникам два типа годовых программ профессиональной подготовки для работников. Для каждого типа программ характерны следующие показатели:

- ежегодный объем продукции, производимой работником, не прошедшим подготовку, – 200 тыс. руб.;
- ежегодный объем продукции, производимой работником в период прохождения подготовки, – 160 тыс. руб.;
- ежегодный объем продукции, производимой работником после подготовки, – 240 тыс. руб.

Материалы и дополнительные издержки на работника в период обучения – 50 тыс. руб.

Первая программа предоставляет навыки, которые могут быть использованы в некоторых других фирмах, вторая программа дает знания, полезные только для данной фирмы. Для каждой программы определите заработную плату работников в период обучения и после него. Сравните эти заработки с заработной платой работников, не участвующих в программах переподготовки. Если работник планирует оставаться на фирме лишь в течение одного года после окончания обучения по первой программе, стоит ли предпринимать это обучение? Стоит ли в этом случае предпринимать обучение по второй программе?

4. Родион заканчивает среднюю школу в возрасте 18 лет и может поступить на работу, где ему предлагают ежегодный заработок в размере 15 тыс. долл. в течение первых четырех лет и 25 тыс. долл. в течение последующих лет вплоть до ухода на пенсию в возрасте 58 лет. С другой стороны, он может поступить в университет и изучать экономику при ежегодных издержках в 10 тыс. долл. за обучение и 15 тыс. долл. на питание и жилье. Если он успешно окончит университет и найдет работу по экономической специальности, его ежегодный заработок составит 40 тыс. долл. Вместе с тем он может не справиться с учебой и после двух лет быть исключен, и тогда его заработок будет таким, как если бы он не поступал в университет (включая 4 года по 15 тыс. долл.).

а) Если Родион уверен, что справится с обучением в университете, какой из вариантов он выберет? Предположим, что нет моральных издержек (т.е. неприязнь Родиона к работе такая же, как и к учебе) и что рыночная ставка процента составляет 3%. Какова текущая стоимость высшего образования для Родиона?

б) Насколько высока должна быть вероятность исключения из университета, чтобы Родион отказался поступать?

ГЛАВА 6 ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Литература

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 8, 12, 15.
2. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда). М.: ИНФРА-М, 2000. Гл. 5, 8.

В данной главе рассмотрены вопросы формирования величины заработной платы на рынке труда, показаны причины возникновения различий в заработной плате, раскрыто содержание гедонистической теории заработной платы, описаны модели выбора работником уровня заработной платы и уровня риска на рабочем месте. Рассматриваются некоторые вопросы дискриминации в оплате труда.

Заработная плата

Заработной платой называется цена услуг труда.

Ставка заработной платы – цена услуг труда за единицу отработанного времени.

Номинальная заработная плата – заработная плата в денежном выражении.

Реальная заработная плата – номинальная заработная плата, деленная на уровень цен.

Зарботок – ставка заработной платы, умноженная на количество отработанного времени.

Общее вознаграждение – заработок плюс премиальные выплаты плюс неденежные формы вознаграждения и пособия в форме отложенного заработка.

Причины различий в заработной плате

Если рассматривать модель рынка труда с совершенной конкуренцией, то действие рыночных сил на таком рынке должно приводить всех работников к одинаковой равновесной заработной плате (по крайней мере, для определенного вида труда). Но этого не про-

исходит, заработная плата различна даже для работников одного и того же вида труда. Причины различий в заработной плате в том, что (рис. 6.1):

– работники неоднородны, они отличаются друг от друга знаниями, навыками, опытом, обладают различным объемом человеческого капитала и соответственно разной производительностью;

– рабочие места неоднородны, они отличаются друг от друга «незарплатными» характеристиками (условиями, месторасположением, видами социальных пособий и льгот, статусом и т.д.);

– условия совершенной конкуренции не выполняются (существуют ограничения на мобильность рабочей силы, информация несовершенна и ее получение связано с издержками, возникают эффекты дискриминации на рынке труда).

Неоднородность работников рассматривается при анализе качества рабочей силы, в теории человеческого капитала. Неоднородность рабочих мест рассматривается в теории компенсационных различий в заработной плате.



Рис. 6.1. Причины различий в заработной плате

Гедонистическая теория заработной платы и компенсационные различия в заработной плате

Гедонистическая теория заработной платы предполагает, что работник стремится увеличить свою полезность, выбирая рабочее место. Эта полезность зависит как от величины заработной платы, так и от других характеристик рабочего места (позитивных и негативных), по отношению к которым у работника есть предпочтения.

Различия в заработной плате, компенсирующие «незарплатные» различия в характеристиках рабочих мест, называются компенсационными различиями в заработной плате.

Модель компенсационных различий в заработной плате основывается на следующих предпосылках:

- при выборе рабочего места работник максимизирует свою полезность от занятости на этом рабочем месте с учетом всех его характеристик, а не только дохода (в этом модель компенсационных различий основывается на гедонистической теории заработной платы);
- работник имеет или может получить в процессе работы информацию о всех характеристиках рабочего места и издержки на получение информации невелики;
- работники мобильны и могут свободно переходить с одного рабочего места на другое.

Предпочтения работника описываются функцией полезности

$$U = u(W, X_i),$$

где W – заработная плата, X_i – «незарплатные» характеристики рабочего места.

Рассмотрим случай негативных характеристик на примере риска травматизма и профессиональных заболеваний – R .

Тогда функция полезности работника $U = u(W, R)$ и $u'(W) > 0$, $u'(R) < 0$.

Предпочтения работника описываются семейством кривых безразличия (рис. 6.2а). Вогнутость кривых отражает убывающую предельную норму замещения степени риска заработной платой.

Так как снижение степени риска требует от работодателя увеличения затрат, то предпочтения работодателя могут быть описаны семейством кривых изоприбыли, их выпуклость отражает убывающий предельный доход при снижении степени риска. Конкуренция на

рынке будет приводить фирму к нулевой экономической прибыли и к кривой изоприбыли, соответствующей нулевой прибыли (рис. 6.2б).

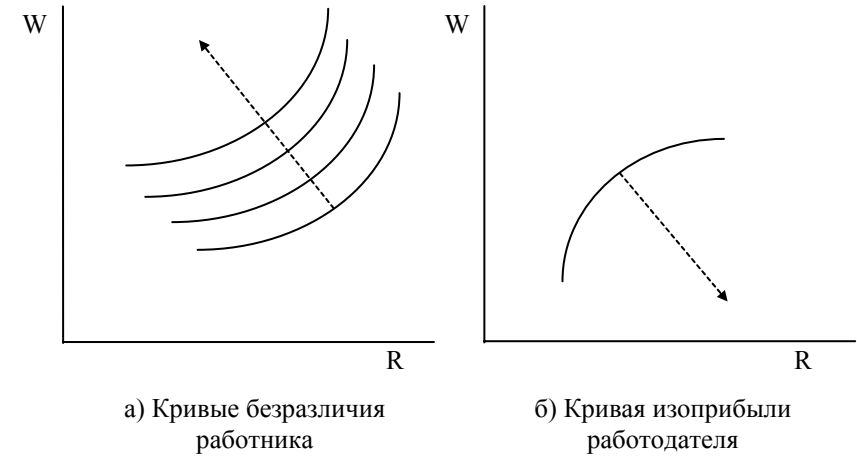


Рис. 6.2. Кривые безразличия работника и изоприбыли работодателя, отражающие их предпочтения к заработной плате и риску травматизма

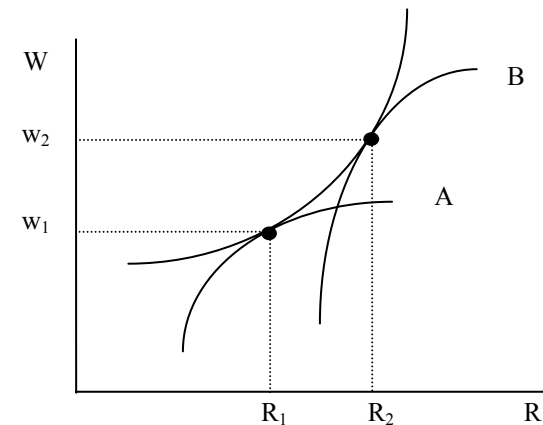


Рис. 6.3. Компенсационные различия в заработной плате при различной степени риска

Работник в соответствии со своими предпочтениями может выбирать различные рабочие места, предлагаемые ему фирмами, максимизируя при этом свою функцию полезности. Так, на рис. 6.3 работника одинаково устраивают и рабочее место на фирме А, и рабочее место на фирме В. При этом в первом случае комбинация заработная плата–степень риска – w_1, R_1 , во втором случае – w_2, R_2 . Увеличение степени риска на $(R_2 - R_1)$ сопровождается увеличением заработной платы на величину $(w_2 - w_1)$, которая и будет в данном случае составлять компенсирующее различие.

На рынке в целом пересечение всех возможных комбинаций предлагаемых рабочих мест образует рыночную кривую предложения заработной плата–степень риска, которая будет иметь положительный наклон и будет более плоской, чем кривые изоприбыли отдельных фирм. Точки касания с кривой, образованной пересечением всех возможных предпочтений работников, образуют множество решений заработной плата–степень риска (рис. 6.4).

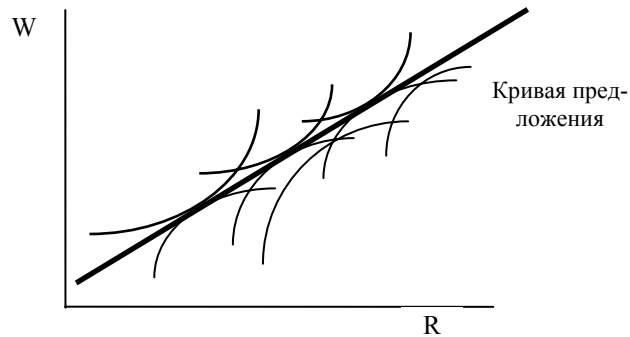


Рис. 6.4. Рыночная кривая предложения заработной плата–степень риска травматизма

Влияние нормативов по охране труда на рынок труда

Теория компенсационных различий в заработной плате позволяет анализировать влияние на рынок труда нормативов по безопасности труда.

На рис. 6.5 представлена ситуация, когда нормативы по безопасности труда устанавливаются при полной информированности

работников о степени риска. В этом случае возможны два варианта. Первый (рис. 6.5а), когда установление норматива R^* переведет работника из точки А (w_0, R_0) в точку В (w_1^*, R^*) с меньшей степенью риска и с меньшей заработной платой, соответствующую более низкому уровню полезности. Второй (рис. 6.5б), когда установление норматива R^* переведет работодателя на вышерасположенную кривую изоприбыли, соответствующую более низкой прибыли, в этом случае работник также перейдет из точки А в точку С (w_2^*, R^*) с меньшей заработной платой, но соответствующую уровню полезности, на котором он был.

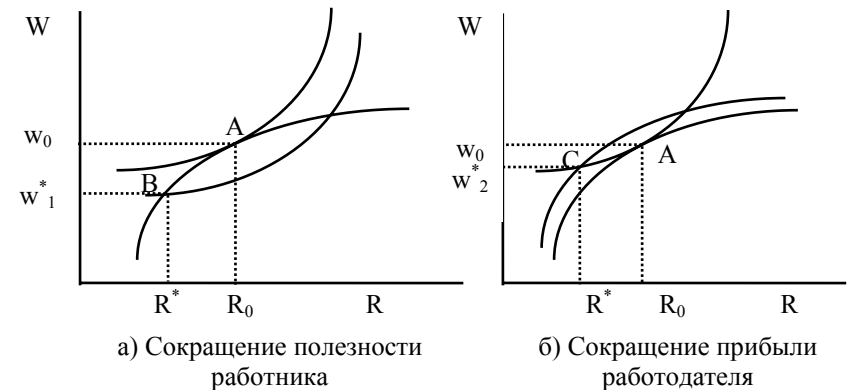


Рис. 6.5. Влияние нормативов по безопасности труда при полной информации о степени риска

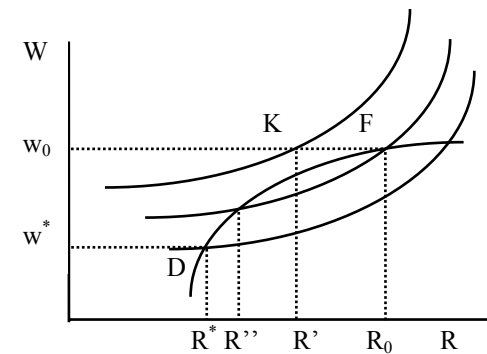


Рис. 6.6. Влияние нормативов по безопасности труда при неполной информации о степени риска

При неполной информированности о степени риска (рис. 6.6) работник, принимая заработную плату w_0 , рассчитывает, что он находится в точке K со степенью риска R' , на самом деле он находится в точке F , соответствующей более низкому уровню полезности и степени риска R_0 . Установление норматива R^* переведет работника в точку D (w^* , R^*), соответствующую еще более низкому уровню полезности, но установление норматива по безопасности труда в интервале от R'' до R_0 позволило бы работнику улучшить свое положение и либо переместиться на более высокий уровень полезности по сравнению с тем, на котором он находится ($R'' < R < R_0$), либо, по крайней мере, оставшись на том же уровне полезности, уменьшить степень риска ($R = R''$).

Компенсационные различия и дополнительные выплаты

Компенсационные различия в заработной плате возможны также в случае положительных характеристик рабочего места: пособий, льгот, различных видов неденежного вознаграждения. В этом случае функция полезности работника $U = u(W, B)$ и $u'(W) > 0$, $u'(B) > 0$, традиционным графическим отражением которой будет семейство кривых безразличия. Выпуклость кривых означает убывающую полезность при замещении заработной платы пособием. Поведение работодателя описывается функцией его возможных издержек на общее вознаграждение, включающих заработную плату и все пособия и соответствующих нулевой экономической прибыли, $C_0 = W + zB$, которая аналогична бюджетным ограничениям и означает, что размер пособий может увеличиться только за счет снижения заработной платы.

Есть несколько причин, увеличивающих вероятность того, что $z < 1$. Во-первых, многие виды пособий и неденежного вознаграждения не облагаются налогом. Во-вторых, многие пособия (например, страхование) обходятся работодателю дешевле, чем если бы они покупались работником индивидуально, так как возникает экономия на масштабе и административных издержках. В-третьих, пособия могут использоваться как средство скрытого отбора и дополнительного поощрения предпочтительной рабочей силы (заработная плата для этого не может использоваться из-за явной дискримина-

ционности подобной практики), в этом случае соответствующим образом выбранная структура пособий будет способствовать самоотбору работников более высокой производительности. Эти же причины делают пособия привлекательными для работников, несмотря на то что при прочих равных условиях вознаграждение в денежной форме обеспечивает работнику большую полезность из-за возможности его гибкого использования.

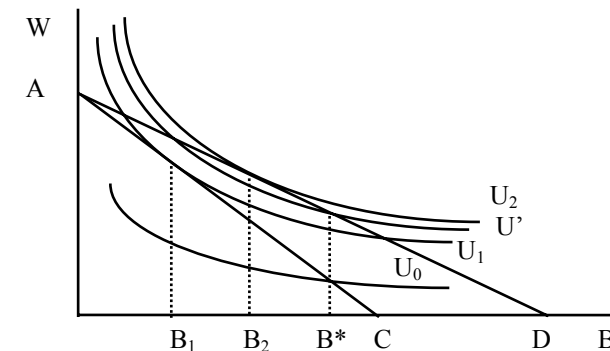


Рис. 6.7. Выбор структуры вознаграждения и определение размера пособия

На рис. 6.7 линия AC показывает бюджетные ограничения работника в пространстве «заработная плата–пособия» при условии, что блага, соответствующие пособиям и неденежному вознаграждению, приобретаются работником самостоятельно и стоимость единицы благ эквивалентна единице заработной платы. Тогда работник выберет B_1 благ и окажется на уровне полезности U_1 . Если работодатель предлагает структуру вознаграждения, включающую B^* пособий, то это было бы невыгодно работнику, так как его полезность составит U_0 , но пособия обходятся работодателю дешевле (его кривая издержек – AD), поэтому в действительности работник перейдет на уровень полезности U' . Помимо этого работодатель может применить гибкий план пособий и неденежного вознаграждения (так называемый план пособий по типу кафетерия), определив, что B^* — это только максимальная величина стоимости пакета пособий и неденежного вознаграждения, в рамках которой работник может определить индивидуальный набор. Тогда работник выберет пособия в размере B_2 и максимизирует полезность до U_2 .

Несовершенства рынка

Отклонение от условий совершенно конкурентного рынка труда с точки зрения влияния на распределение заработной платы в первую очередь происходит по двум направлениям. Первое – информация на рынке несовершенна и получение ее может требовать значительных издержек. Второе – мобильность труда неабсолютна, существуют ограничения мобильности, в том числе связанные с издержками на мобильность.

В процессе функционирования рынка труда происходят изменения в спросе на труд, вызывающие изменения в заработной плате, в результате возникает некоторое множество предлагаемых заработных плат вместо одной. Несовершенство информации приводит к тому, что предложение замедленно подстраивается и различия в заработной плате сохраняются. Растянутость подстройки во времени может быть также вызвана неэластичностью предложения труда в краткосрочном периоде, как это происходит в случае паутинообразной модели рынка высококвалифицированного труда (рис. 6.8), когда заработная плата колеблется вокруг равновесной w_e .

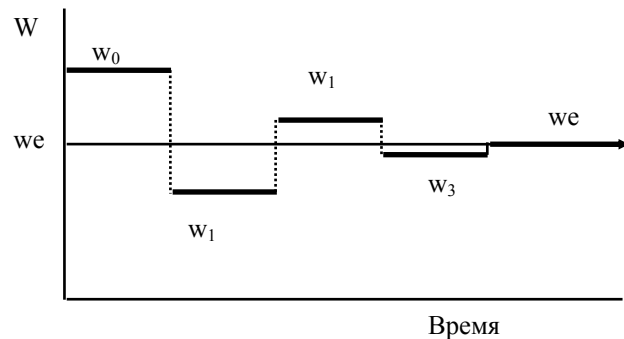


Рис. 6.8. Подстройка заработной платы во времени

В результате временной протяженности подстройки в определенный момент времени на рынке труда существует не одна, а множество заработных плат для одного вида труда, отражающих переходные различия в заработной плате.

Но даже с течением времени процесс подстройки заработной платы необязательно может приводить к установлению единой заработной платы. Получение полной информации о всех существую-

щих ставках заработной платы может требовать значительных издержек, и возможна ситуация, когда предельные издержки на получение информации окажутся выше, чем выигрыш от повышения заработной платы. Тогда различия в заработной плате, вызванные несовершенством информации, будут иметь не временный, а постоянный характер. Более подробно процесс выбора приемлемой для работника заработной платы разбирается в теории поиска работы.

Ограничения мобильности могут быть двух видов: географические ограничения и институциональные ограничения.

Рынки труда не сосредоточены в одной точке, они имеют пространственную, территориальную протяженность. Территориальные перемещения рабочей силы (миграция) связаны с издержками на преодоление расстояния и на смену места приложения труда, а возможно, и места жительства. Помимо этого географические ограничения могут сочетаться с институциональными, законодательными ограничениями на территориальную мобильность. Более подробно издержки и ограничения мобильности разбираются при анализе миграции, межфирменной мобильности и сегментированности рынка труда.

Институциональные ограничения возникают в результате существования в обществе формальных и неформальных правил и процедур, препятствующих мобильности. Формальные ограничения могут возникать в результате деятельности государства и профсоюзов. Неформальные ограничения – результат действия устоявшихся в обществе неписаных правил и норм. Пример действия таких норм – дискриминация на рынке труда.

Дискриминация и различия в заработной плате

Дискриминация – это неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).

Неравные возможности на рынке труда проявляются или в неравной оплате за равный труд (дискриминационные различия в заработной плате), или в неодинаковом доступе к рабочим местам, обучению и т.д. Как правило, дискриминация – сложное явление, в котором объединяются и дискриминационные различия в заработ-

ной плате, и другие неравные возможности на рынке труда. Поэтому модели, анализирующие дискриминационные различия в заработной плате, в качестве предпосылок или следствий содержат предположения о других видах дискриминации, и наоборот. Необходимо учитывать, что неравная оплата за работы, сравнимые по своей ценности, – это необязательно дискриминация, в то время как равная оплата за работы равной ценности необязательно означает отсутствие дискриминации.

Одно из объяснений дискриминационных различий в заработной плате дает модель дискриминирующей монополии на рынке труда. Эта модель основана на предположении о разной эластичности предложения труда у различных групп работников и объясняет групповую дискриминацию в заработной плате.

Модель склонности к дискриминации (модель Беккера) предполагает, что работодатель может иметь склонность к дискриминации каких-либо групп работников. Функция полезности дискриминирующего работодателя будет вместо обычной, максимизирующей прибыль ($U = u(\pi)$) выглядеть как $U = u(\pi, B)$, где B – это доля работников недискриминируемой группы ($U_\pi > 0, U_B > 0$). Эта функция полезности предполагает, что, нанимая работников дискриминируемой группы, работодатель несет дополнительные издержки помимо заработной платы. Общие издержки от найма работников дискриминируемой группы составят $W(1 + d)$, где d – это коэффициент дискриминации. Графически функция полезности дискриминирующего работодателя может быть представлена кривыми безразличия I_1, I_2 в пространстве «прибыль–состав рабочей силы» (рис. 6.9), где по вертикальной оси расположена прибыль, а по горизонтальной – доля работников недискриминируемой группы в рабочей силе. Чем сильнее дискриминация, тем сильнее наклон кривой безразличия и больше коэффициент дискриминации d .

В модели предполагается, что работники дискриминируемой и недискриминируемой групп являются полными заместителями в производстве. Если обеим группам выплачивается одинаковая заработная плата, то кривая изоприбыли примет вид горизонтальной линии P_1A . При этом если бы работодатель не прибегал к дискриминации, то его кривая безразличия была бы тоже горизонтальной линией и он не делал бы различий при найме работников. Для дискриминирующего работодателя точка равновесия будет определяться

касанием кривой безразличия I_1 и линии прибыли P_1A , это будет точка A , при которой он наймет только работников недискриминируемой группы. Однако если заработная плата работников дискриминируемой группы меньше, чем заработная плата работников недискриминируемой группы, то чем больше работников недискриминируемой группы нанято, тем меньше прибыль (на рис. 6.9 это показывает новая кривая изоприбыли P_2B). Так как фирма находится в условиях совершенной конкуренции на рынке товаров и на рынке труда, то прибыль станет отрицательной еще до того момента, когда весь персонал фирмы будет состоять из работников недискриминируемой группы. Точкой равновесия дискриминирующего работодателя будет точка C (точка касания кривой безразличия I_2 и кривой прибыли P_2B), соответствующая прибыли P_0 , при этом работодатель потеряет часть прибыли ($P_2 - P_0$) по сравнению с недискриминирующим работодателем.

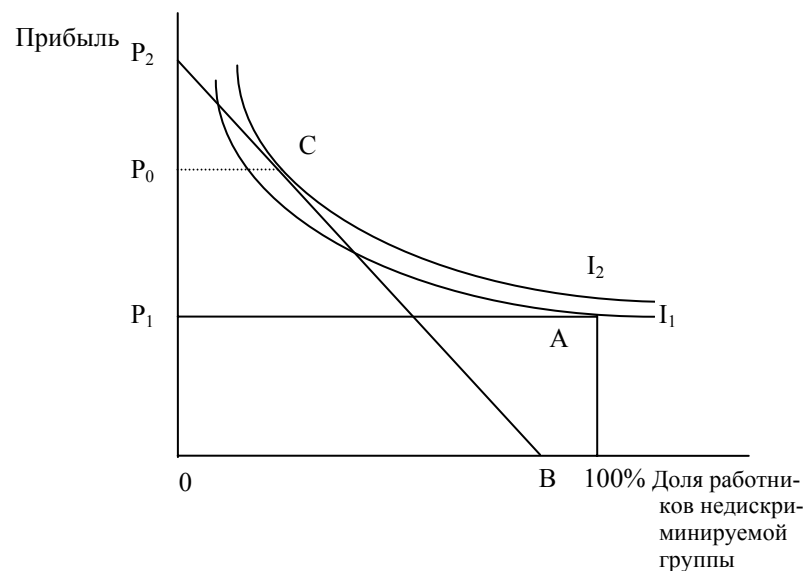


Рис. 6.9. Поведение дискриминирующего работодателя

Модель имеет следующие следствия:

– наем дискриминируемых работников дискриминирующими работодателями будет происходить, только когда их заработная пла-

та будет меньше заработной платы недискриминируемых работников по крайней мере на величину коэффициента дискриминации;

– чем больше дифференциация заработной платы, тем больше работников дискриминируемой группы будет нанято;

– чем менее взаимозаменяемы в процессе производства работники дискриминируемой и недискриминируемой групп, тем больше работников дискриминируемой группы будет нанято;

– дискриминирующий работодатель будет нести дополнительные издержки и в условиях совершенной конкуренции вытесняться с рынка.

Рынок труда при наличии работодателей, склонных к дискриминации, представлен на рис. 6.10. По вертикальной оси расположено отношение заработной платы дискриминируемых работников к заработной плате недискриминируемых работников RW , по горизонтальной – доля работников дискриминируемой группы в составе рабочей силы RL . Кривая относительного спроса на труд RD_L будет ломаной: горизонтальный участок будет соответствовать той части работодателей, которые не склонны к дискриминации, а понижающийся участок кривой спроса на труд – части работодателей, склонных к дискриминации, упорядоченным по возрастанию коэффициента дискриминации. Общая занятость RL' и заработная плата RW' работников дискриминируемой группы будет определяться пересечением кривых спроса RD_L и предложения их труда RS_L . Чем меньше доля работников дискриминируемой группы в составе рабочей силы, тем меньше будет дифференциация заработной платы.

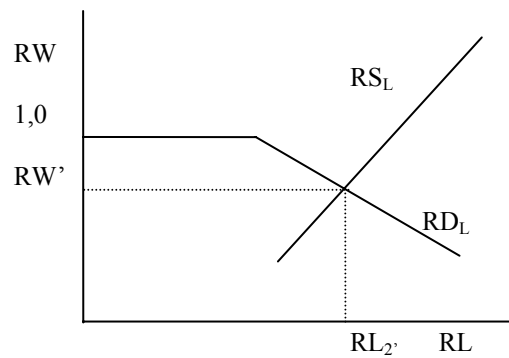


Рис. 6.10. Равновесие рынка при существовании дискриминирующих работодателей

Теория статистической дискриминации исходит из того, что:

– существует несовершенство информации;

– работники делятся на группы по своей производительности;

– издержки на индивидуальный отбор работников, на выяснение их производительности высоки;

– работодателю известны усредненные данные о производительности в каждой группе;

– существуют видимые, не требующие издержек для их выяснения, характеристики (пол, возраст, национальность и т.д.), свидетельствующие о принадлежности работников к той или иной группе.

Распределение работников

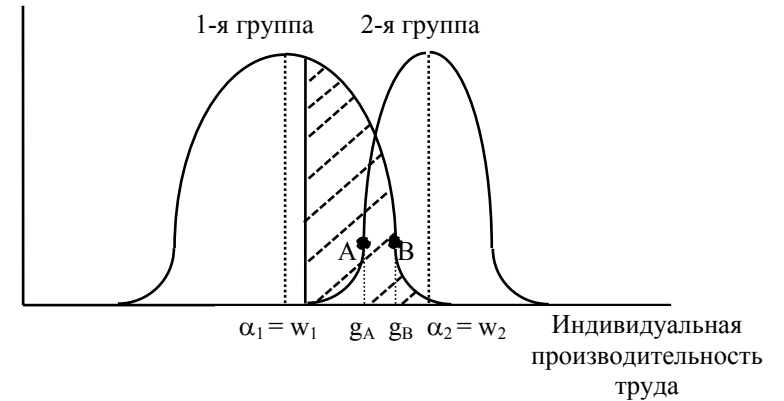


Рис. 6.11. Статистическая дискриминация

Тогда при отборе работника работодатель, ориентируясь на видимые характеристики работника, будет делать вывод о его производительности и устанавливать заработную плату, соответствующую средней для данной группы. В результате может возникнуть ситуация (рис. 6.11), когда работник В из первой группы имеет индивидуальную производительность g_B , работник А из второй группы – индивидуальную производительность g_A , причем $g_B > g_A$. Но работник В будет получать заработную плату w_1 , соответствующую α_1 – средней производительности работников первой группы, а работник А – заработную плату w_2 , соответствующую α_2 – средней производительности работников второй группы, причем $w_2 > w_1$.

В этом случае возникает индивидуальная статистическая дискриминация (групповой дискриминации нет, так как группы оплачиваются в соответствии с разницей в производительности), приводящая к различиям зарплат работников с одинаковой производительностью. Ей будут подвергаться те работники из первой группы, которые попадают в область, заштрихованную на рис. 6.11.

Распределение зарплат

Всевозможные различия в заработной плате приводят к тому, что на определенный момент времени существует множество наблюдаемых значений зарплат или распределение заработной платы. Статическое распределение зарплат имеет так называемое логонормальное распределение (рис. 6.12), которое смещено влево относительно нормального распределения, или, по-другому, оно имеет большую правостороннюю вогнутость. У нормального распределения средняя и медианная зарплатная плата совпадают, у логонормального распределения среднее значение заработной платы больше медианного. Такой вид наблюдаемого распределения зарплат устойчив и характерен для многих экономик в различные периоды времени.

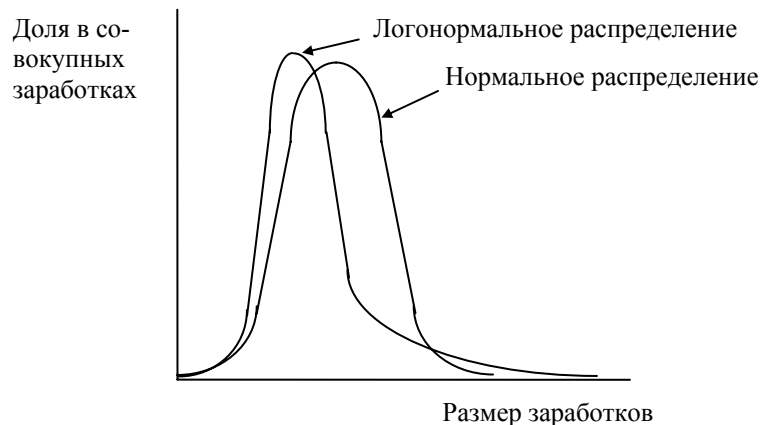


Рис. 6.12. Логонормальное распределение зарплат

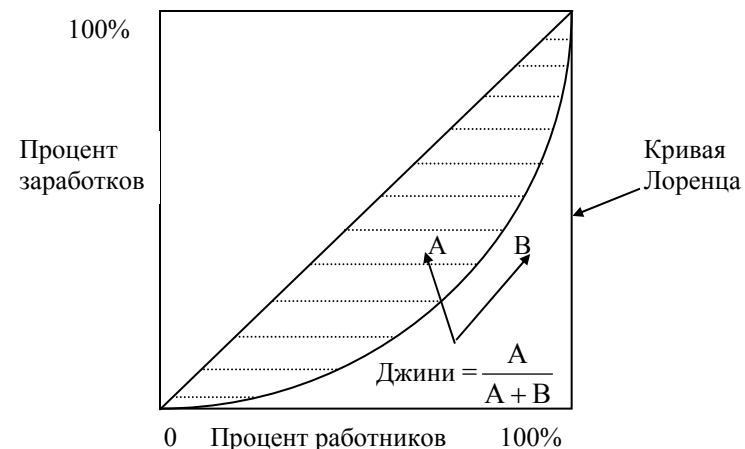


Рис. 6.13. Кривая Лоренца и коэффициент Джини

Традиционные способы представления неравенства при распределении доходов или зарплат — кривая Лоренца и коэффициент Джини (рис. 6.13).

Кривая Лоренца показывает соотношение кумулятивного процента работников и кумулятивного процента зарплат. Равномерное распределение, когда каждому увеличению кумулятивного процента работников на единицу соответствует единичное увеличение кумулятивных зарплат, показывает прямая, выходящая из точки начала координат под углом 45°. Чем больше кривая Лоренца будет отклонена вправо от диагональной прямой, тем больше неравенство в распределении зарплат.

Степень неравенства, визуализируемая кривой Лоренца, выражает коэффициент Джини. Он соответствует отношению площади фигуры между кривой Лоренца и диагональной прямой к площади треугольника под диагональной прямой.

Вопросы

1. В качестве судебного эксперта Вы сталкиваетесь со случаем неумышленного убийства, когда встает проблема оценки нанесенного ущерба. Обвинитель, руководствуясь гедонистической теорией, требует возмещения ущерба в размере 60 тыс. руб. Защитник, ис-

пользуя теорию человеческого капитала, утверждает, что ущерб нанесен в размере 10 тыс. руб. Приведите как можно больше аргументов в пользу каждого из подходов и решите, какой из них является более справедливым.

2. Работодатель ведет переговоры с профсоюзами о повышении ставки заработной платы и страхования здоровья, которое в настоящее время обходится каждому работнику в 50 долл. в месяц. Компания выдвигает два предложения: а) увеличение заработной платы на 50 долл. в месяц или б) полную оплату издержек страхования здоровья без повышения заработной платы. Какой вариант предпочтут работники и от чего будет зависеть их выбор?

3. Как Вам сформулировать условия получения пособий для работников каждой из групп, чтобы привлечь их на Вашу фирму, если Вы – работодатель, заинтересованный в найме представленных ниже групп работников:

- а) работники, которые выдвигают меньшие требования по страхованию здоровья и тем самым снижают Ваши издержки на страхование;
- б) работники, которые с меньшей вероятностью сменят работу;
- в) работники, которые с большей вероятностью согласятся работать в выходные дни.

4. Для экономики многих стран характерен разрыв в уровне заработной платы в государственном и частном секторах в пользу частного сектора. Какое влияние на предложение труда в каждом из секторов окажет предлагаемое парламентариями введение закона, уравнивающего заработную плату на аналогичных рабочих местах в государственном и частном секторах?

5. Как правило, на конкурентных рынках высоки компенсационные различия в заработной плате на непривлекательных рабочих местах. Например, заработная плата выше там, где высок риск ущерба для здоровья или потери работы. При таком механизме действия рынка труда каковы могут быть причины государственных программ, направленных на регулирование этих рисков?

6. Проанализируйте, почему преподаватели университетов, как правило, зарабатывают меньше, чем сотрудники негосударственных фирм, имеющие аналогичное образование и профессиональную подготовку. Какое селективное влияние такие различия в заработной плате оказывают на состав работников, предпочитающих работу в университетах?

7. «Многие низкооплачиваемые работники, например уборщики мусора, работают в относительно плохих условиях труда. Следовательно, теория компенсационных различий в заработной плате не находит подтверждения в реальной действительности». Обсудите это утверждение.

8. Объясните, почему в краткосрочном периоде нередко в интересах работника заменить название своей должности для повышения статуса, например стать инженером по санитарии, а не мойщиком туалетов. Почему вместе с тем в долгосрочном периоде такое изменение названия должности не отвечает интересам работника?

9. «Неравенство в заработках работников, полученных в течение всей трудовой деятельности, меньше, чем неравенство в ежегодных заработках». Обсудите это высказывание.

10. Сравните влияние, оказываемое на неравенство в заработках, в моделях статистической дискриминации и склонности к дискриминации в краткосрочном и долгосрочном периодах.

Тесты

1. Предположим, что работники идентичны, но условия работы в фирме А более благоприятны, чем в фирме Б. По всем остальным характеристикам, исключая заработную плату, рабочие места в обеих фирмах одинаковы. В условиях равновесия:

- а) заработная плата в фирме А будет выше, чем в фирме Б;
- б) работники в фирме Б будут иметь более низкую полезность;
- в) занятость будет выше в фирме Б, если спрос на обеих фирмах одинаков;
- г) заработная плата в фирме А будет ниже, если спрос обеих фирм одинаков.

2. Какое из последующих утверждений является верным:

- а) Работники могут и будут перемещаться из одной неконкурентной группы в другую с помощью инвестиций в человеческий капитал.
- б) Различия в заработной плате, вызванные существованием неконкурентных групп, не могут сохраняться в течение длительного времени.
- в) Концепция неконкурентных групп применима только к работникам разных территорий и не применима к различиям в производительности работников.

г) Концепция неконкурентных групп объясняет, почему уровень заработной платы не снижается при спаде производства.

3. Какое из следующих утверждений является верным:

а) Выпуклость кривой изоприбыли является непосредственным результатом закона уменьшающейся предельной полезности.

б) Расположение кривых изоприбыли фирмы будет меняться по мере изменений в предпочтениях работников.

в) Чем менее круто расположены кривые изоприбыли фирмы, тем ниже ее предельные издержки на обеспечение безопасности труда.

г) Чем менее круто расположены кривые изоприбыли фирмы, тем выше ее прибыльность.

4. Гедонистическая теория заработной платы утверждает, что:

а) работники и фирмы находят друг друга случайно, но в условиях равновесия фирмы будут максимизировать прибыль, а работники – полезность;

б) фирмы, предлагающие наиболее безопасные условия труда, будут получать наивысшие прибыли, поскольку могут платить более низкую заработную плату;

в) при прочих равных условиях работники, которые в большей степени ценят безопасность труда, предпочтут работать на фирмах, где издержки на обеспечение безопасности труда минимальны;

г) фирмы, которые предлагают наивысшую заработную плату, будут получать наивысшую прибыль, так как могут предлагать наименее безопасные и, следовательно, не требующие высоких издержек условия труда.

5. Несовершенная и требующая издержек на ее получение информация на рынке труда приводит к тому, что:

а) слишком мало информации может быть получено по сравнению с издержками на ее получение;

б) существует разброс заработной платы вокруг средней для каждого вида занятости, независимо от компенсационных различий;

в) существует обратное соотношение между заработной платой и риском травматизма на рабочем месте;

г) в краткосрочном периоде происходит подстройка к уровню равновесия в ответ на различия в заработной плате.

6. Форма кривых безразличия работника в пространстве «заработная плата–безопасность труда» на рис. 6.14 показывает, что:

а) любое повышение безопасности труда или уровня заработной платы сокращает полезность работника;

б) для любого последующего сокращения безопасности труда требуется все большее повышение заработной платы для поддержания прежней полезности;

в) для любого последующего сокращения безопасности труда требуется все меньшее сокращение заработной платы для поддержания прежней полезности;

г) для любого последующего повышения безопасности труда требуется все меньшее повышение заработной платы для поддержания прежней полезности.

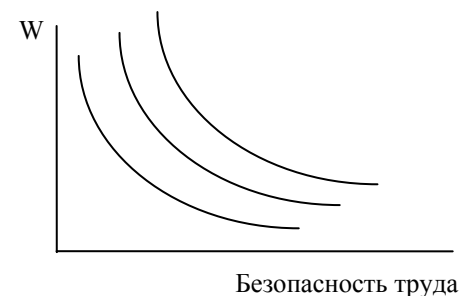


Рис. 6.14

7. В условиях конкуренции только одна из кривых изоприбыли относится к долгосрочному периоду, так как:

а) только одна из кривых изоприбыли является касательной к кривой безразличия, а это является условием равновесия;

б) фирмы всегда выбирают кривые изоприбыли, связанные с наименьшей заработной платой;

в) законодательство требует, чтобы фирмы действовали на кривой с максимально возможной безопасностью труда;

г) фирмы получают нулевую экономическую прибыль в условиях равновесия в долгосрочном периоде.

8. В соответствии с моделью склонности к дискриминации:

а) издержки у дискриминирующих фирм будут ниже, чем у недискриминирующих;

б) силы конкуренции будут вызывать уменьшение и, возможно, даже исчезновение дискриминации;

в) увеличение предложения труда работников дискриминируемой группы вызовет повышение равновесного уровня соотношения заработной платы дискриминируемых и недискриминируемых работников;

г) сокращение дискриминации вызовет снижение равновесного уровня соотношения заработной платы дискриминируемых и недискриминируемых работников.

9. Статистическая дискриминация – это:

а) использование пола, расы или иных характеристик работодателем в качестве инструмента отбора для сокращения издержек на поиск наилучших работников;

б) нежелание некоторых людей увеличивать человеческий капитал, так как они ожидают, что их карьера на рынке труда будет прервана;

в) любая скрытая дискриминация со стороны работодателя;

г) направление некоторых работников на менее производительную работу.

10. Если все работники получают одинаковые заработки, то:

а) коэффициент Джини будет равен 1;

б) кривая Лоренца будет прямой линией, имеющей наклон 45° ;

в) распределение заработков будет иметь нормальный вид (форму колокола);

г) ничего из вышесказанного.

Задачи

1. Предположим, что одна треть работников требует 50-процентную надбавку к стандартной заработной плате в 10 долл. в час за работу с плохими условиями труда, а две трети согласны выполнять эту работу за 10 долл. в час.

Допустим, что спрос работодателей независим от относительной заработной платы, которую надо платить за чистую и грязную работу. Сколько придется дополнительно заплатить за работу с плохими условиями труда, если таких рабочих мест – половина? Если таких рабочих мест – три четверти?

2. Предположим, что локальный рынок труда характеризуется совершенной и не требующей издержек информацией и мобильностью и что все работники на рынке характеризуются одинаковыми предпочтениями и способностями. Равновесный уровень заработной платы будет 10 руб. в час, если все характеристики рабочих мест, кроме заработной платы, будут одинаковы. Однако на самом деле не все рабочие места одинаковы:

– Работа W производится на фабрике, где нет окон и кондиционера, что ведет к снижению полезности на 1 руб. в час по сравнению со средней.

– Работа X предоставляет дополнительное страхование здоровья, что составляет 0,5 руб. в час.

– Работа Y расположена в городе, где стоимость жизни высока, что составляет 0,25 руб. в час.

– Работа Z требует дополнительной профессиональной подготовки, издержки на которую составляют 3 руб. в час, в то же время предоставляя идеальные условия труда, оцениваемые работниками как дополнительные 1,5 руб. в час.

а) Какова равновесная заработная плата для каждой из четырех работ?

W: Y: X: Z:

б) Всегда ли плохие условия труда связаны с высокой заработной платой? Объясните.

в) Какова чистая полезность работников на каждой из четырех работ?

г) Почему фирма W не предпринимает меры, чтобы платить более низкую заработную плату? Может ли она быть максимизирующей прибыль?

3. Первые две колонки табл. 6.1 показывают предельные издержки предоставления безопасных условий труда в расчете на одного работника в час. Например, издержки фирмы на предоставление первой единицы безопасности составляют 2 руб. в час для каждого работника. Чтобы увеличить безопасность до следующего уровня, фирме потребуется дополнительно 4 тыс. руб. в час для каждого работника.

Таблица 6.1

Безопасность	Предельные издержки	Ситуация А зарплата	Ситуация В зарплата	Ситуация С зарплата
0		70	80	60
1	2			
2	4			
3	6			
4	8			
5	10			

а) В колонке «Ситуация А» заполните соответствующую заработную плату, которую фирма должна предложить, чтобы поддерживать постоянную прибыль при разных уровнях безопасности. Первоначально заработная плата равна 70 руб. в час. Изобразите графически различные комбинации заработной платы и безопасности в виде кривой изоприбыли P_a .

б) Аналогично заполните колонку «Ситуация В». Начертите для этой ситуации кривую изоприбыли P_b .

в) Аналогично заполните колонку «Ситуация С» и начертите для этой ситуации кривую изоприбыли P_c .

г) Предположим, что фирма действует на уровне изоприбыли P_a и испытывает экономические потери. Что при этом произойдет, если учесть число фирм в отрасли?

д) Предположим, что фирма действует на уровне изоприбыли P_c и имеет положительную экономическую прибыль. Каковы вероятные последствия этого в долгосрочном периоде?

4. Используя данные табл. 6.2, характеризующие распределение заработков, нарисуйте кривую Лоренца и рассчитайте коэффициент Джини.

Таблица 6.2

Количество работников	Ежегодные заработки, тыс. руб.
30	50
45	80
45	120
30	160
30	200
45	250
45	350
20	500
10	1000

5. Рыночная цена продукта – 5 долл., рыночная заработная плата – 15 долл. в час, работодатель имеет коэффициент дискриминации $2/3$ и сталкивается с ситуацией, когда может нанять только работников из дискриминируемой группы. Сколько работников наймет фирма? Каковы потери совокупного продукта из-за склонности работодателя к дискриминации, если производственные характеристики фирмы представлены данными в табл. 6.3?

Таблица 6.3

Количество работников	Совокупный продукт
1	11
2	20
3	28
4	35
5	41
6	46
7	50
8	53

ГЛАВА 7 МОБИЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Литература

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 10, 12.
2. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда). М.: ИНФРА-М, 2000. Гл. 7, 8.

В данной главе рассматривается одна из важнейших характеристик рабочей силы – мобильность. Дана характеристика видов мобильности, структурированы факторы, способствующие и препятствующие как внутрифирменной, так и территориальной мобильности. Описаны модели возникновения различных, в том числе встречных, потоков трудовой миграции. Показаны выгоды и потери от миграции для принимающей и отправляющей стран.

Виды мобильности

Мобильность на рынке труда – это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя.

На рис. 7.1 представлена классификация видов мобильности по двум основаниям: территориальным перемещениям и смене вида занятости.

		Территория	
		не меняется	меняется
Вид занятости, профессия	не меняется	I	III
	меняется	II	IV

Рис. 7.1. Виды мобильности

Квадрат I. Изменение рабочего места без изменения вида занятости и местоположения (внутри- или межфирменная мобильность).

Квадрат II. Изменение рабочего места и вида занятости без изменения местоположения (внутри- или межфирменная мобильность).

Квадрат III. Изменение рабочего места и местоположения без изменения вида занятости (территориальная мобильность).

Квадрат IV. Изменение рабочего места, вида занятости и местоположения (территориальная мобильность).

Эта классификация может быть усложнена, если учесть также возможные изменения работодателя при смене рабочего места и если учесть, что изменение территории может распространяться как на рабочее место, так и на местожительство работника.

Территориальная мобильность: виды и показатели

Территориальная мобильность – изменение рабочего места, сопровождаемое географическим перемещением. Трудовая мобильность может выступать основой миграции, но возможна и обратная ситуация, когда миграция происходит по политическим, социальным или другим причинам, а смена рабочего места уже является следствием миграционных процессов. Таким образом, миграция рабочей силы – это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

Миграционный поток – совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение определенного отрезка времени.

Выделяют миграцию *внутреннюю* (в пределах страны проживания) и *внешнюю* (связанную с пересечением межгосударственных границ). Во внешней миграции разделяют два потока: *эмиграцию* (отток населения за пределы данного государства) и *иммиграцию* (приток на территорию данного государства). Во внутренней миграции различают межгородскую миграцию, между городом и селом и миграцию в сельской местности. По критерию времени выделяют постоянную или безвозвратную миграцию и возвратную миграцию. Особым случаем является *маятниковая миграция*, включающая регулярные передвижения рабочей силы из одного населенного пункта в другой на работу и обратно.

Показатели миграции: коэффициент выбытия K_{OM} , коэффициент прибытия K_{IM} , сальдо миграции – разность между притоком и оттоком мигрантов в определенный регион, или коэффициент чистой миграции S_M :

$$K_{IM} = I/N,$$

$$K_{OM} = O/N,$$

$$S_M = K_{IM} - K_{OM},$$

где I – число прибывших в трудоспособном возрасте,
 O – число выбывших в трудоспособном возрасте,
 N – среднегодовая численность населения в данном регионе.

Миграция и теория человеческого капитала

Анализ трудовой миграции включает оценку выгод и издержек. Это позволяет применить модели, аналогичные моделям о принятии решений об инвестициях в человеческий капитал.

Целесообразность миграции будет определяться величиной чистой текущей стоимости выгод от миграции NPV_M , т.е. решение о миграции принимается тогда, когда текущая стоимость заработков на новом месте за вычетом издержек на переезд превышает текущую стоимость заработков на прежнем месте. Если вариантов несколько, принимается тот из них, при котором чистая текущая стоимость выгоды от миграции больше (см. рис. 7.2).

$$NPV_M = \sum_{t=1}^T \frac{(B_{1t} - B_{0t})}{(1+r)^t} - C,$$

где B_{1t} – выгоды на новом рабочем месте в году t ,
 B_{0t} – выгоды на старом рабочем месте в году t ,
 C – издержки от миграции (в том числе моральные),
 r – ставка дисконтирования,
 T – ожидаемое время работы.

Кроме разницы в заработках на принятие решения о миграции влияют следующие факторы:

- возраст мигранта (чем больше возраст, тем меньше T и соответственно выгоды от миграции);
- семейное положение (чем больше размер семьи, тем больше C);

- моральные издержки – разрыв привычных отношений с семьей, друзьями и т.д. (увеличивает издержки миграции);
- несовершенство информации о новом месте работы и (или) жительства (чем оно выше, тем меньше вероятность миграции);
- уровень безработицы (чем он выше в стране первоначального проживания, тем вероятность миграции выше);
- расстояние или, точнее, издержки на преодоление расстояния (чем больше расстояние, тем меньше вероятность миграции);
- институциональные барьеры миграции (миграционная политика, лицензирование занятости и т.д.).

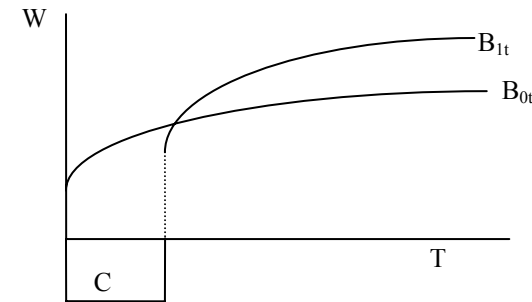


Рис. 7.2. Выгоды и издержки от миграции

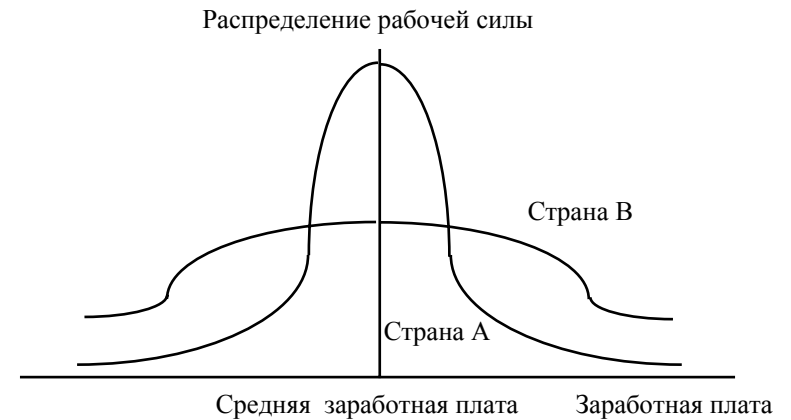


Рис. 7.3. Встречные потоки миграции и распределение заработной платы

Встречная миграция существует, когда потоки перемещения взаимонаправлены. Эта ситуация возможна, когда средняя заработная плата одинакова или близка, но распределение заработной платы разное (рис. 7.3). Низкооплачиваемые работники будут стремиться к переезду из страны В в страну А, где доля работников, получающих заработную плату, близкую к средней, выше, а следовательно, у них больше шансов улучшить свое материальное положение. Высокооплачиваемые работники, наоборот, будут склонны к миграции из страны А в страну В, где высокопроизводительный труд оплачивается выше.

Последствия миграции для мигранта зависят от многих факторов, важнейшие из которых:

- неопределенность и несовершенство информации;
- неравенство в зарплатах, вытекающее из специфичности человеческого капитала мигранта;
- распределение зарплаток во времени;
- вероятность потери работы, которая у мигрантов выше, чем у коренного населения;
- индивидуальные способности мигранта к адаптации на новом месте работы и жительства.

Влияние миграции на рынок труда

Миграция оказывает влияние на рынки труда отправляющей и принимающей стран (рис. 7.4).

Рассмотрим простую модель влияния миграции на рынки труда А и В, когда предложение труда совершенно неэластично. Ставка заработной платы на рынке труда А ниже, чем на рынке труда В. Если определенная часть работников (kl) принимает решение о миграции на рынок труда, где заработная плата выше (В), то ставка заработной платы на рынке, где она до миграции была ниже (А), повысится до уровня w_1^A , а совокупный произведенный продукт сократится на величину, соответствующую площади $kijl$. На рынке труда В увеличение предложения труда (на величину ef) вызовет снижение ставки заработной платы (до w_1^B) и увеличение совокупного произведенного продукта на величину, соответствующую площади $ebcf$, общий уровень зарплаток коренного населения сократится (с $0w_0^Bbe$ до $0w_1^Bge$), доходы от капитала возрастут на величину, соответствующую площади $w_1^Bw_0^Bbc$.

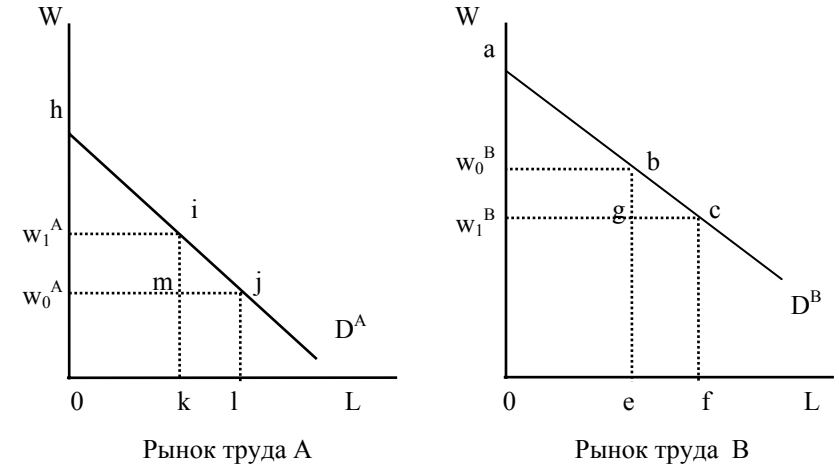


Рис. 7.4. Влияние миграции на рынки труда

Последствия миграции для рынков квалифицированного и неквалифицированного труда различаются. На рис. 7.5 представлена модель миграции неквалифицированной рабочей силы. Предполагается, что предложение труда эластично.

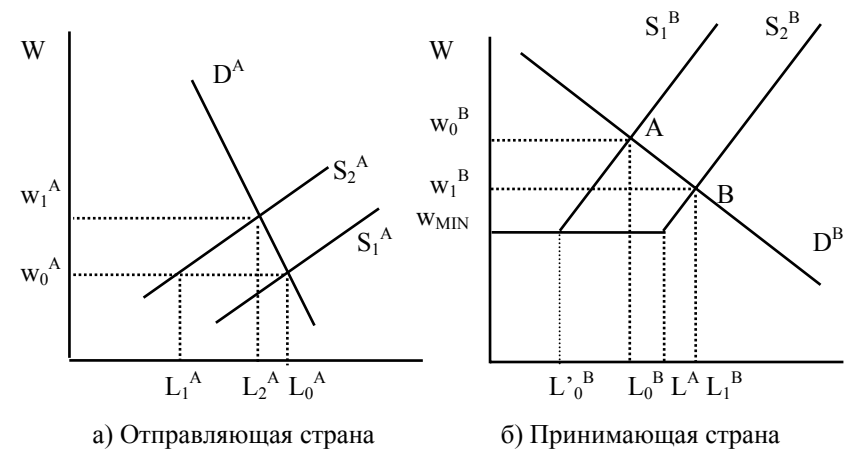
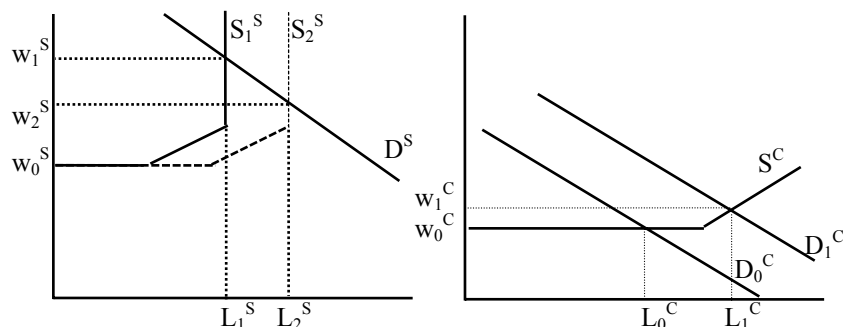


Рис. 7.5. Иммиграция неквалифицированных работников

Решение о миграции ($L_0^A — L_1^A$) работников рынка труда А, согласных на заработную плату на рынке труда В на уровне w_{MIN} , вызовет на рынке труда отправляющей страны сокращение предложения труда (с S_1^A до S_2^A), повышение заработной платы (с w_0^A до w_1^A) и установление нового равновесного уровня занятости L_2^A . На рынке труда принимающей страны В появление мигрантов приводит к тому, что предложение труда увеличивается (с S_1^B до S_2^B), заработная плата снижается (с w_0^B до w_1^B), общая занятость увеличивается (с L_0^B до L_1^B). Численность прибывших мигрантов соответствует отрезку ($L_0^B - L_0^A$), и в результате миграции происходит сокращение занятости коренного населения принимающей страны на величину ($L_0^B - L_0^B - (L_1^B - L_1^A)$).



а) Принимающая страна:
рынок труда квалифицированных работников

б) Принимающая страна:
рынок труда дополнительного к труду специалистов

Рис. 7.6. Иммиграция квалифицированных работников

На рис. 7.6 представлена модель миграции квалифицированного труда. Для рынка квалифицированного труда характерна ограниченность и совершенная неэластичность предложения труда в краткосрочном периоде. В случае, когда установлена минимальная заработная плата w_0^S (рис. 7.6а), кривая предложения труда приобретает ломаный вид. Появление на рынке труда квалифицированных работников-мигрантов вызовет смещение кривой предложения труда вправо до S_2^S , увеличение занятости с L_1^S до L_2^S и соответственно уменьшение равновесной заработной платы квалифицированных работников с w_1^S до w_2^S . По сравнению с влиянием миграции на ры-

нок неквалифицированного труда принимающей страны на рынке квалифицированного труда также произойдет снижение заработной платы и увеличение общей занятости, но из-за совершенной неэластичности предложения труда необязательно произойдет сокращение занятости коренного населения.

Миграция квалифицированного труда одновременно оказывает эффект на рынок неквалифицированного труда принимающей страны. Так как неквалифицированный труд является дополнителем к квалифицированному труду, то увеличение занятости специалистов приведет к увеличению спроса на неквалифицированных работников. На рис. 7.6б) первоначальное равновесие на рынке труда дополнительного вида труда соответствует заработной плате w_0^C и занятости L_0^C (кривая предложения труда S^C показана с учетом существования минимальной заработной платы). Увеличение занятости квалифицированных работников вызывает дополнительный спрос и сдвиг кривой спроса от D_0^C к D_1^C , занятость возрастет с L_0^C до L_1^C , а заработная плата – с w_0^C до w_1^C .

Таким образом, влияние миграции на состояние рынка труда отправляющей и принимающей страны может быть обоснованно спрогнозировано, если учитываются не только пол и возраст мигрантов, но и их профессиональная подготовка и квалификация.

Межфирменная мобильность

Межфирменная мобильность, или текучесть, работников связана с их увольнениями, которые могут быть добровольными (по инициативе самих работников) или вынужденными (по инициативе работодателей).

Увольнения выражают стремление работника к максимизации своей полезности, а работодателя – к максимизации прибыли, однако в силу существования несовершенства информации и неопределенности на рынке труда, а также того, что сам по себе процесс увольнения требует издержек как со стороны работника, так и со стороны работодателя, оценка целесообразности увольнения может быть сделана на основе сравнения выгод и издержек.

Факторы, влияющие на добровольные увольнения

Заработная плата. При прочих равных условиях чем выше уровень заработной платы, тем меньше вероятность добровольных

увольнений работников. Кроме того, высокая заработная плата является показателем высокой производительности работника для фирмы, а потому снижается и вероятность его вынужденного увольнения.

Возраст. Чем моложе работник, тем выше его склонность к добровольным увольнениям, молодежь склонна активно применять метод проб и ошибок для поиска и подбора подходящей работы, поскольку стартовая заработная плата молодых работников, как правило, невелика, у них ниже альтернативные издержки на поиск работы и выше вероятность нахождения более высоко оплачиваемой работы.

Пол. Женщины более склонны к добровольным увольнениям, чем мужчины, у них также больше, чем у мужчин, вероятность быть уволенными по инициативе администрации. Это объясняется тем, что перерывы в трудовой деятельности, связанные с семейными функциями женщин, делают их, как правило, менее производительными работниками с точки зрения работодателей и снижают для них самих отдачу от длительного стажа работы на одной фирме.

Образование. Чем выше уровень образования, тем ниже склонность работника к добровольному увольнению. Предполагается, что более образованные работники лучше информированы о состоянии рынка труда и произвели больше инвестиций в свой человеческий капитал, поэтому они имеют возможность и желание быстрее подобрать подходящее место работы. Работодатели заинтересованы в сохранении более образованных работников, так как производительность их труда выше, чем менее образованных.

Специфический человеческий капитал. Если произведены инвестиции в специфический для фирмы человеческий капитал, то это снижает вероятность как добровольных, так и вынужденных увольнений, поскольку и работник, и фирма заинтересованы в получении отдачи от произведенных инвестиций, а это возможно только на данной фирме.

Стаж. Чем выше стаж работы на фирме, тем при прочих равных условиях ниже склонность работника к добровольному увольнению. Эта зависимость тем сильнее, чем выше корреляция между стажем и специфическим человеческим капиталом, с одной стороны, и уровнем заработной платы – с другой. Поскольку корреляция в целом достаточно высока, то и фирмы не склонны к увольнению работников с большим стажем работы.

Размер фирмы. Чем выше размер фирмы, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям. Это объясняется тем, что крупные фирмы предоставляют более широкие возможности инвестирования в специфический человеческий капитал и повышения производительности работника.

Экономический цикл. Фазы экономического цикла оказывают разнонаправленное воздействие на склонность к вынужденным и добровольным увольнениям. В условиях спада фирмы склонны увольнять работников не только в случае закрытия предприятия, но и потому, что появляются более широкие возможности для найма других, более производительных работников. Работники в условиях спада экономики менее склонны к добровольным увольнениям, поскольку вероятность найти лучшую работу для них снижается.

Охват профсоюзами. Переговорный процесс между работодателем и профсоюзами, как правило, приводит к установлению привлекательных для работников условий труда и уровней заработной платы, поэтому при прочих равных условиях чем выше уровень охвата профсоюзами, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям.

Фирмы заинтересованы в предотвращении добровольных увольнений работников, обладающих специфическим для фирмы человеческим капиталом, так как увольнение такого работника влечет за собой цепь издержек, связанных с потерей прибыли от непродуцированного продукта, с затратами на поиск, отбор и наем нового работника, его обучение и профессиональную подготовку. Для снижения текучести фирмы используют такие экономические рычаги, как регулирование заработной платы, в том числе установление зависимости между ростом заработной платы и длительностью работы на фирме, осуществление инвестиций в человеческий капитал, совершенствование процесса отбора и найма работников с учетом факторов, служащих сигналами об их возможно большей или меньшей склонности к увольнению.

Сегментированность и двойственность рынка труда

Теория сегментированного или двойственного рынка труда предполагает разделение рынка труда на два сектора: первичный и вторичный. *Первичный сектор рынка труда* характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалифи-

кацией работников. Для *вторичного сектора рынка труда* характерны, наоборот, временная или менее стабильная занятость, рабочие места с невысокой заработной платой, невысокая квалификация работников. Мобильность работников между этими секторами затруднена, так как характеристики рабочих мест в каждом из секторов не соответствуют характеристикам работников из другого сектора.

Причины образования и сохранения двойственности на рынке труда следующие:

- применяемые технологии задают разделение рабочих мест на квалифицированные и неквалифицированные, требующие инвестиций в человеческий капитал и не требующие инвестиций в человеческий капитал (в том числе инвестиций фирмы);

- необходимость адаптации к экономической конъюнктуре приводит к существованию трудовых контрактов различной длительности, временных работников наряду с постоянными;

- дискриминация на рынке труда и в обществе, порождаемая различными причинами, ограничивает доступ дискриминируемых групп к образованию и/или рабочим местам в первичном секторе.

Теория двойственного рынка труда дает частичное объяснение существованию безработицы при наличии вакантных рабочих мест: такое возможно, если безработные и вакансии находятся в разных секторах рынка.

Дискриминация и сегрегация на рынке труда

Сегментированность занятости в результате дискриминации описывает модель профессиональной сегрегации или модель «переполнения». В основе ее лежат следующие предпосылки:

- на рынке труда существуют две группы работников, одинаковые по своей производительности и рабочим характеристикам;

- для дискриминируемой группы работников часть рабочих мест является недоступными, межпрофессиональная мобильность для этой группы ограничена.

Рассмотрим эту модель на примере конкурентного рынка труда, состоящего из трех профессий – А, В, С (рис. 7.7). Предположим, что спрос на труд одинаков по своим характеристикам для всех трех профессий. Рабочая сила распределена поровну между работниками дискриминируемой и недискриминируемой групп, но для дискриминируемой группы доступна только профессия С. Тогда работники

недискриминируемой группы распределяются равномерно по профессиям А и В так, что $L_A = L_B$, а ставка заработной платы – w_1 . С другой стороны, работники дискриминируемой группы все сосредоточатся в профессии С, при этом так как $L_C = L_A + L_B$, то равновесие достигается при меньшей заработной плате, равной w_2 . Работники дискриминируемой группы из-за профессиональной сегрегации не могут перейти из профессии С, работники недискриминируемой группы могут перейти из профессий А и В в профессию С, но не будут этого делать, так как их заработная плата на рабочих местах по профессиям А и В выше. Таким образом, в результате профессиональной сегрегации работники недискриминируемой группы получают более высокую заработную плату за счет работников дискриминируемой группы, однако последние не получают заработную плату меньше своего предельного продукта. Проблема заключается в том, что они сосредоточены в определенных профессиях, рынок труда не имеет из-за дискриминации совершенной мобильности, поэтому из-за избыточности предложения равновесие достигается при низких значениях заработной платы.

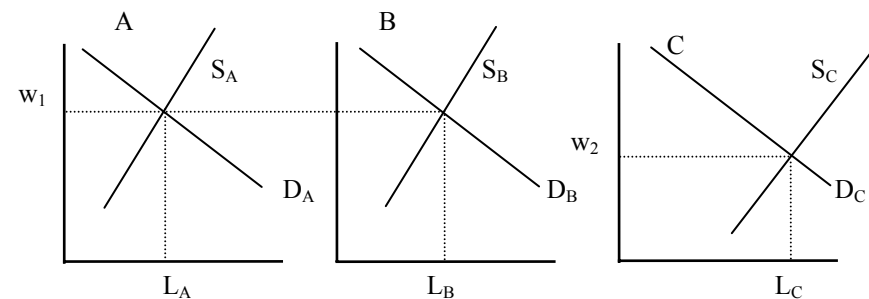


Рис. 7.7. Профессиональная сегрегация

Вопросы

- Каково будет влияние мобильности между регионами на:
 - общий объем производства двух регионов;
 - долю общего дохода, поступающего работникам, а не владельцам капитала в двух регионах;
 - среднюю ставку заработной платы в двух регионах?

2. Многие утверждают, что нет реальной разницы между добровольными увольнениями и увольнениями по инициативе работодателя. В конце концов, если работодатель хочет избавиться от работника, он может сделать условия работы настолько непривлекательными, что работник уйдет сам. Существует ли, на Ваш взгляд, какой-либо экономический смысл в разделении увольнений на добровольные и по инициативе администрации? Имеет ли значение для политики занятости, какая доля безработных потеряла работу по той или иной причине?

3. Сравните мобильность между странами, регионами, видами занятости, работодателями. Какие факторы будут в большей мере оказывать влияние на каждый из видов мобильности для данного работника?

4. Какое влияние трудовая мобильность и миграция могут оказать на уровень монополистической силы на рынках труда?

5. Следует ли из поддержки свободной международной торговли необходимость также поддерживать свободную международную трудовую миграцию?

6. Почему люди, обладающие специфическим человеческим капиталом, менее склонны к миграции, чем те, кто обладает общим человеческим капиталом? Означает ли это, что те, кто обладает большим специфическим человеческим капиталом, совершенно немобильны?

7. Какие силы способствуют сегментации рынка труда на первичный и вторичный сектора? Будут они ослабевать или усиливаться с течением времени?

8. Используйте модель профессиональной сегрегации для объяснения различий в заработках мужчин и женщин. Кто выиграет и кто проиграет в случае устранения профессиональной сегрегации? Согласны ли Вы с утверждением, что безразличный к полу работника рынок труда будет более эффективно распределять ресурсы и производительность труда будет в среднем выше?

9. Обсудите, каким образом государственные программы выплаты социальных трансфертов влияют на территориальную мобильность. Нужно ли устранять эти меры, если они оказывают отрицательное воздействие на миграцию?

Тесты

1. Теория утверждает, что работник будет мигрировать, если чистые текущие выгоды от миграции больше нуля. При прочих равных условиях какое из последующих явлений увеличивает склонность к миграции:

- а) снижение различий в заработной плате между регионами выезда и въезда;
- б) увеличение нормы дисконтирования;
- в) увеличение количества лет, которое работник собирается провести на новом месте;
- г) увеличение косвенных издержек на миграцию?

2. Какое из последующих утверждений не относится к объяснениям существующей взаимосвязи между возрастом и мобильностью:

- а) работники старших возрастов обладают большим специфическим человеческим капиталом и большей профессиональной подготовкой на рабочем месте;
- б) у работников старших возрастов остается меньше времени для компенсации издержек на инвестиции;
- в) и прямые, и моральные издержки на переезд увеличиваются с возрастом;
- г) работники старших возрастов обладают более высоким уровнем квалификации и поэтому будут предлагать свой труд на национальном, а не на локальном рынке труда?

3. При прочих равных условиях работник больше склонен к переезду, если:

- а) супруг участвует в рабочей силе;
- б) в семье есть дети школьного возраста;
- в) стаж работы супруга велик;
- г) он или она не имеет семьи.

4. Первоначально на рынке А находились 28 работников, на рынке В – 63 работника. Все рынки конкурентны, А и В идентичны во всем, кроме уровня заработной платы (см. табл. 7.1).

Таблица 7.1

LA	VMPA	LB	VMPB
25	10.00	60	12.00
26	9.50	61	11.50
27	9.00	62	11.00
28	8.50	63	10.50
29	8.00	64	10.00
30	7.50	65	9.50
31	7.00	66	9.00

При данной первоначальной ситуации (предполагая, что информация совершенна, а миграция не требует издержек) что из следующего может произойти:

- два работника мигрируют из А в В;
- два работника мигрируют из В в А;
- три работника мигрируют из В в А;
- ничто из вышеперечисленного, так как ситуация равновесна?

5. Предположим, что предлагается закон, либерализующий миграционные потоки. Рассматривая выгоды и издержки от миграции в стране въезда, экономическая теория утверждает, что выгоду получают работники, которые являются:

- полными заместителями для новых мигрантов;
- полными дополнителями для новых мигрантов;
- и а), и б);
- ни а), ни б).

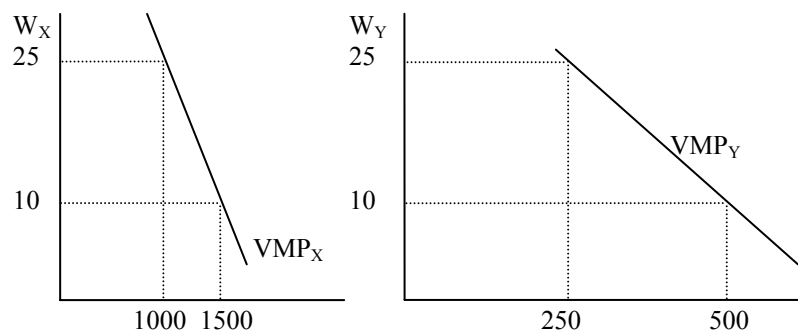


Рис. 7.8

6. Рис. 7.8. Предполагается, что миграция не требует издержек. Если первоначально в стране X 1000 работников, в стране Y 500 работников, то можно ожидать, что:

- произойдет чистая миграция из страны X в страну Y;
- в результате миграции возрастет уровень заработной платы в стране X, снизится уровень заработной платы в стране Y;
- и а), и б);
- ни а), ни б).

7. Рис. 7.8. Если в результате миграции достигнуто равновесие, то совокупный выпуск:

- увеличится в стране X, снизится в стране Y;
- снизится в стране X, увеличится в стране Y;
- увеличится в обеих странах;
- снизится в обеих странах.

8. Рис. 7.8. Если заработная плата первоначально составляет 10 денежных единиц в стране X и 25 денежных единиц в стране Y, то можно ожидать более высокого уровня капиталовложений в:

- стране X по сравнению со страной Y, что приведет к увеличению спроса на труд в стране X;
- стране X по сравнению со страной Y, что приведет к сокращению спроса на труд в стране X;
- стране Y по сравнению со страной X, что приведет к увеличению спроса на труд в стране X;
- стране Y по сравнению со страной X, что приведет к сокращению спроса на труд в стране X.

9. Сокращение числа нелегальных мигрантов на 500 человек, скорее всего:

- сократит безработицу местного населения примерно на 500, поскольку эти мигранты обычно занимают рабочие места, которые могут занять местные работники;
- не окажет влияния на безработицу местного населения, так как мигранты обычно занимают рабочие места, которые в их отсутствие остаются незаполненными;
- увеличит заработную плату местных работников в отраслях, где обычно работали мигранты, на эту работу будет привлечено менее 500 местных работников;

г) снизит цену на товары, которые произведены мигрантами, в результате снижения уровня инфляции.

10. На конкурентных рынках труда профессиональная сегрегация:

- а) увеличивает прибыли дискриминирующих фирм;
- б) выгодна с точки зрения общества, так как выгоды недискриминируемой группы превышают потери дискриминируемой группы;
- в) выражается в неэффективном распределении ресурсов и снижении ВВП;
- г) не может долго существовать, так как работодатели обнаружат, что в их интересах нанимать только работников дискриминируемой группы.

Задачи

1. Карьера Алексея и Бориса в компании «Энергоэкспо» будет состоять из трех периодов. В настоящее время оба они работают в первом периоде. Ожидаемая заработная плата в каждом периоде показана во второй и третьей колонках табл. 7.2.

Таблица 7.2

Период	Энергоэкспо		Каин	Авель
	Алексей	Борис	Алексей или Борис	Алексей или Борис
1	10 000	10 000	–	–
2	10 000	15 000	10 000	15 000
3	10 000	20 000	10 000	20 000

Четвертая колонка показывает, какую заработную плату может получить каждый из них во втором и третьем периоде, если по окончании первого периода уволится из «Энергоэкспо» и перейдет на работу в конкурирующую фирму «Каин». В пятой колонке показана их зарплата в случае устройства в конкурирующую фирму «Авель».

а) Предположим, что прямые издержки на трудовую мобильность равны нулю. Какова будет заработная плата Алексея и Бориса во втором и третьем периоде их карьеры? Кто из них может уволиться из фирмы «Энергоэкспо» и почему?

б) Каковы будут изменения в заработной плате каждого из работников во втором периоде по сравнению с первым периодом и в третьем периоде по сравнению с первым? Какова для каждого из работников выгода от мобильности по сравнению с выгодой от решения не менять работу?

2. На рис. 7.9 показан совокупный спрос на труд в каждом из двух регионов, представляющих собой совершенно конкурентные рынки труда. Первоначально занятость составляла 1000 в Древнегорске и 3000 в Новореченске. Ставка заработной платы составляла соответственно 8000 руб. и 4000 руб. Предполагается, что единственным фактором кроме труда является капитал.

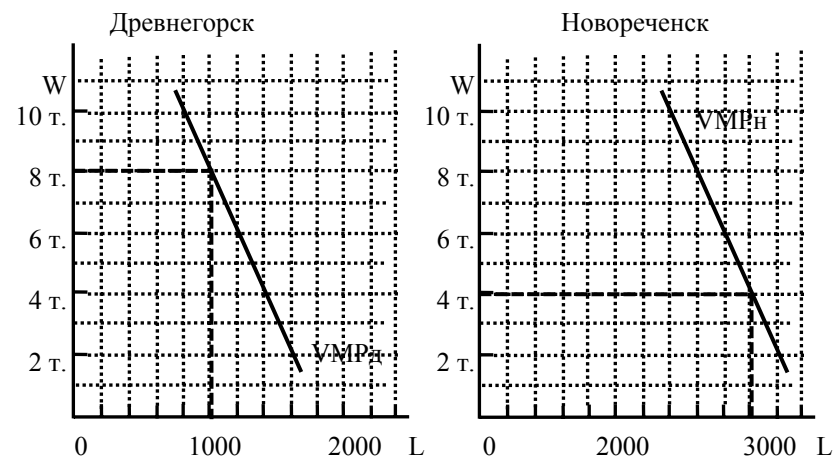


Рис. 7.9

а) Если трудовая миграция не требует издержек, в каком направлении она, вероятнее всего, будет происходить?

б) Предположим, что информация совершенна, а миграция не требует издержек. Каков будет равновесный уровень заработной платы в каждом городе?

в) Каков будет равновесный уровень занятости в каждом из двух городов, если заработная плата установится на равновесном уровне?

г) Рассчитайте по графику изменения в рублях в совокупном почасовом доходе каждой из последующих групп:

- 1) работники, которые предпочли остаться в Новореченске;
- 2) владельцы капитала в Новореченске;
- 3) местные работники в Древнегорске;
- 4) иммигранты в Древнегорске;
- 5) владельцы капитала в Древнегорске.

3.

Таблица 7.3

Зароботная плата	L	Sd	Sa	St
3 000	1 600	0	500	—
3 100	1 550	0	550	—
3 200	1 500	0	600	—
3 300	1 450	0	650	—
3 400	1 400	100	700	—
3 500	1 300	300	750	—
3 600	1 200	400	800	—
3 700	1 100	450	850	—
3 800	900	500	900	—
3 900	700	550	950	—
4 000	400	600	1 000	—

а) В табл. 7.3 показано предложение труда местных работников (Sd) и нелегальных иммигрантов (Sa) в отрасли с низким уровнем оплаты труда. Заполните колонку St, рассчитав совокупное предложение труда в отрасли. Изобразите графически все три кривые предложения труда. Почему можно ожидать, что кривая предложения труда иммигрантов будет иметь наклон вправо вверх?

б) В табл. 7.3 показан спрос на труд в этой отрасли (L). Определите равновесный уровень заработной платы.

в) При равновесной заработной плате какова будет общая занятость? Какова будет занятость местных работников? Какова будет занятость иммигрантов?

г) Предположим, что правительство обнаруживает и депортирует 200 нелегальных иммигрантов, работавших в этой отрасли. Предположим, все депортированные приехали бы в страну, даже если заработная плата была бы 3000. Начертите новую кривую совокупного предложения труда в отрасли и покажите новый равновесный уровень заработной платы и общей занятости.

4. В экономике существует три вида занятости: X, Y, Z. По традиции или в результате сегрегации (или по обеим причинам сразу) виды занятости X и Y считаются «мужскими» и закрыты для женщин. Кривые спроса на труд (одинаковые) во всех трех видах занятости показаны на рис. 7.10. Так как экономика конкурентна, кривые спроса на труд отражают стоимость предельного продукта каждой фирмы.

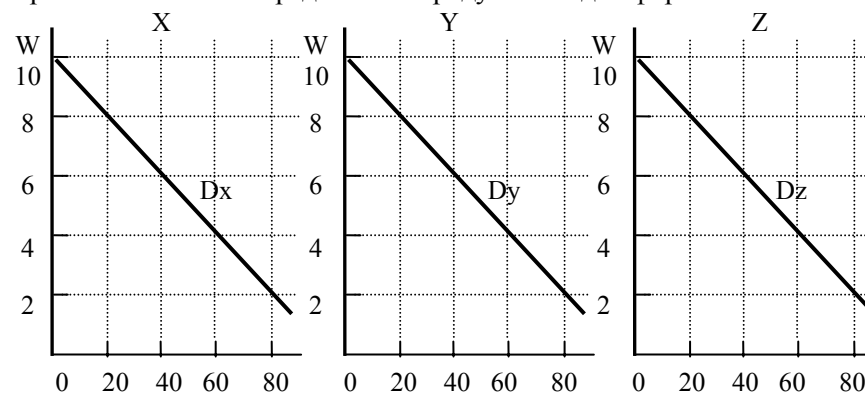


Рис. 7.10

Предположим далее, что рабочая сила состоит из 60 женщин и 60 мужчин, производительность которых одинакова. Предложение труда в целом совершенно неэластично, но совершенно эластично в каждой данной фирме.

а) Предположим первоначально, что в профессии X занято 20 работников-мужчин, а в профессии Y – 40. Является ли такое распределение ресурсов равновесным?

б) Каковы равновесные уровни заработной платы и занятости мужчин в видах занятости X и Y? Каков равновесный уровень заработной платы женщин в виде занятости Z?

в) Рассчитайте ВВП как сумму площади фигур, ограниченных кривой спроса и уровнем занятости.

г) Каким был бы равновесный уровень заработной платы и занятости в каждой из трех профессий, если бы не существовало профессиональной сегрегации (т.е. если бы женщины могли конкурировать с мужчинами за рабочие места в любых видах занятости)?

д) Рассчитайте новый ВВП с учетом результатов ответа на вопрос г). Сравните ВВП в условиях профессиональной сегрегации и в ее отсутствие. Поясните результат.

Глава 8 БЕЗРАБОТИЦА

Литература

1. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. Гл. 16, 17.
2. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда). М.: ИНФРА-М, 2000. Гл. 10.

В данной главе детально рассматривается обозначенная в главе 1 проблема безработицы: рассматриваются виды и показатели безработицы, дано описание модели «запасы–потоки», показано влияние различных потоков на рынке труда на уровень безработицы. Представлена модель графического разделения безработицы на типы на основе использования кривой «вакансии–безработица» и кривой Филлипса.

Безработица: виды и показатели

Безработный – это тот, кто при существующих в настоящий момент условиях труда и заработной плате не имеет работы, может работать, хочет работать и ищет работу. *Безработица* – это такое явление в экономике, когда часть экономически активного населения составляют безработные. Безработица расценивается как негативное экономическое и социальное явление, так как ведет к экономическим потерям в виде произведенной продукции и неполученной заработной платы и социальным потерям в виде деградации работников, их обнищанию. Поэтому экономическая политика государства в качестве одной из целей рассматривает предотвращение и сокращение безработицы, для чего необходимо изучение причин безработицы, ее типов и элементов.

Уровень безработицы u – отношение количества безработных U ко всему экономически активному населению $L = U + E$:

$$u = \frac{U}{L}.$$

Безработица может рассматриваться с точки зрения запаса и потока.

Запас – количество безработных U на данный момент времени.

Поток – характеристика динамики безработных, движения v и $из$ состояния безработицы.

Показатели потока – приток в безработицу и отток из безработицы.

Приток в безработицу I – количество людей, перешедших в состояние безработицы.

Отток из безработицы O – количество людей, вышедших из состояния безработицы.

Можно выделить шесть основных потоков, которые определяют состояние рынка труда и уровень безработицы (рис. 8.1): от занятых к безработным и наоборот, от экономически неактивных к занятым и наоборот, от безработных к экономически неактивным и наоборот.

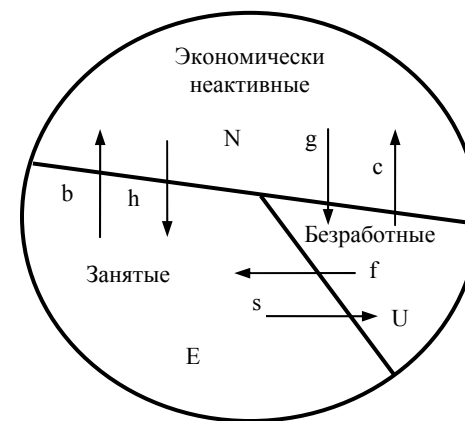


Рис. 8.1. Потоки на рынке труда

Если:

$P_{en}(b)$ – доля занятых, которые выходят из рабочей силы,

$P_{ne}(h)$ – доля тех, кто из экономически неактивного населения переходит в занятые,

$P_{un}(c)$ – доля безработных, которые выходят из рабочей силы,

$P_{nu}(g)$ – доля тех, кто из экономически неактивного населения переходит в безработные,

$P_{eu}(s)$ – доля тех, кто теряет работу и становится безработным,
 $P_{ue}(f)$ – доля безработных, которые находят работу, тогда уровень безработицы является функцией от этих шести потоков:

$$u = F(b^+, h^-, c^-, g^+, s^+, f^-),$$

знак над переменной означает ее прямую или обратную зависимость с уровнем безработицы.

Приняв как предпосылки постоянный уровень экономически активного населения и постоянный уровень безработицы, можно найти конкретный вид этой функции.

При постоянном уровне экономически активного населения и неизменном населении приток в экономически активное население и отток из него равны:

$$(h + g)N = b(L - U) + cU.$$

Для постоянного уровня безработицы приток в нее равен оттоку из нее:

$$I = O, \quad I = s(L - U) + gN, \quad O = fU + cU.$$

Из этих соотношений получаем:

$$u = U/L = \frac{1}{1 + \frac{(f + c)h + gf}{(h + g)s + gb}}.$$

Если к принятым добавить еще ту предпосылку, что рынок труда постоянен, то из рабочей силы нет оттока и нет притока из экономически неактивного населения, тогда приток и отток из безработицы будут:

$$I = s(L - U), \\ O = fU.$$

При неменяющемся уровне безработицы $I = O$.

$$u = \frac{U}{L} = \frac{s}{s + f}.$$

Важной характеристикой безработицы является также длительность безработицы d – продолжительность периода, в течение которого работник является безработным.

Количество безработных U (запас) можно представить как:

$$U = I \times d \text{ при } d = \text{средней длительности безработицы.}$$

Для постоянного рынка труда:

$$u = \frac{I}{L} \times d, \text{ и если } i = I/L \text{ – уровень входа в безработицу, то}$$

$$u = i \times d.$$

При неменяющемся уровне безработицы, если $o = O/U$ – уровень выхода из безработицы, то

$$u = i/o.$$

При классификации безработицы выделяют *безработицу вынужденную* и *безработицу добровольную* (или безработицу ожидания). Вынужденная безработица возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу. Добровольная безработица возникает, когда работник мог бы найти работу, но предпочитает оставаться незанятым, продолжая поиски лучше оплачиваемой или более желательной работы, чем ему предлагают.

В зависимости от экономических причин, порождающих безработицу, она делится на четыре типа: фрикционную, структурную, циклическую, сезонную.

Фрикционная безработица возникает при перемещении работников от одного места работы к другому. Она следствие кратковременных изменений на рынке труда и существует потому, что процесс подбора работников и рабочих мест не мгновенен.

Структурная безработица возникает при длительных изменениях в структуре экономики, которые приводят к несоответствию между существующей квалификацией или профессией работника и квалификационными или профессиональными требованиями со стороны рабочего места. Могут возникать также территориальные структурные несоответствия.

Циклическая, или спросодефицитная, безработица возникает при недостаточном совокупном спросе.

Сезонная безработица вызывается колебаниями в уровне экономической активности в течение года, характерными для некоторых отраслей экономики.

Скрытая безработица состоит из людей, которые не входят в экономически активное население на данный момент времени, но хотели бы войти в рабочую силу, если предоставленная им работа будет для них подходящей.

В российских условиях скрытой безработицей называется ситуация, когда работники, формально не разрывая трудовых отношений и считаясь занятыми, не имеют работы и не получают заработной платы или работают неполное рабочее время (день, неделю). В международной практике такая ситуация называется недозанятостью.

Безработица и вакансии

Вывод кривой, отражающей зависимость между вакансиями и безработицей, существующими в экономике, основывается на зависимостях между избыточным спросом на труд $Z = (D_L - S_L)/S_L$ и, с одной стороны, безработицей U , с другой стороны, вакансиями V .

Зависимость между безработицей и избыточным спросом на труд обратная (на рис. 8.2 квадрат I), так как безработица растет при избыточном предложении труда, и нелинейная из-за фрикционной безработицы, существующей при любом уровне спроса на труд.

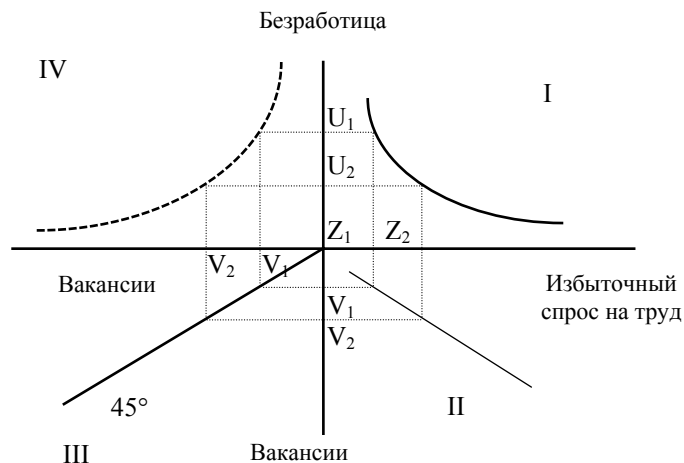


Рис. 8.2. Вывод кривой зависимости вакансии–безработица

Зависимость между вакансиями и избыточным спросом на труд прямая и линейная (на рис. 8.2 квадрат II).

Безработица U_1 соответствует избыточному спросу на труд Z_1 , которому соответствуют вакансии V_1 , также для U_2, Z_2, V_2 . В четвертом квадрате на рис. 8.2 представлена зависимость вакансии–безработица UV (получила название кривой Бевериджа), она имеет обратный нелинейный характер, также из-за фрикционной безработицы, не позволяющей вакансиям или безработице принять нулевое значение.

Изменения совокупного спроса выражаются в движении рынка труда по кривой UV : если спрос растет, то влево от точки А к точке В (на рис. 8.3); если спрос уменьшается, то вправо от точки А к точке С. Если в результате каких-либо изменений на рынке труда произойдет воздействие на структурную безработицу (например, уменьшение временного лага подстройки спроса и предложения к качественным изменениям друг друга) или на фрикционную (повышение эффективности информации о рынке труда), то кривая UV сдвигается влево к кривой UV' . Соответственно любые факторы, увеличивающие фрикционную и/или структурную безработицу, сдвигают кривую UV вправо к кривой UV'' .

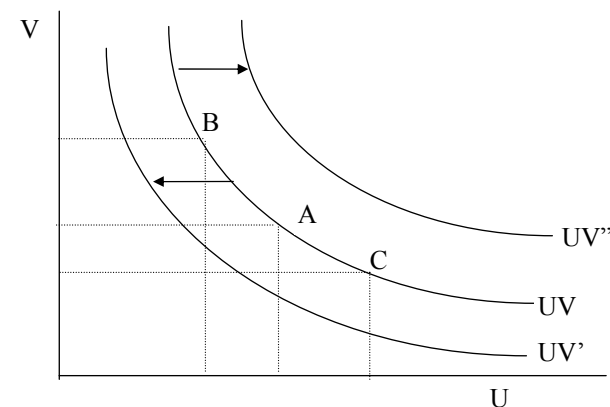


Рис. 8.3. Зависимость вакансии–безработица

Если j – это активность работника в поиске работы, m – характеристика структурного несоответствия между работниками и рабочими местами (чем она меньше, тем больше работники и рабо-

чие места соответствуют друг другу), то вероятность найти работу (f) можно представить как функцию от активности работника, действий работодателя (количество вакансий), характеристики структурного соответствия: $f = f(j, V, mm)$. Тогда

$$u = \frac{s}{s + f(j, V, mm)}$$

Увеличение s (вероятность потерять работу) и mm сдвигает кривую UV вправо, а увеличение j сдвигает кривую UV влево.

Фрикционная безработица и теория поиска работы

Фрикционная безработица связана с процессом поиска рабочим рабочего места и, так как информация на рынке труда несовершенна, процесс поиска приемлемой работы занимает время.

Основные подходы к анализу процесса и длительности поиска работы представлены в теории поиска на рынке труда.

Простая модель поиска работы содержит следующие предпосылки:

- несовершенство информации на рынке труда;
- рабочие места различаются только ставкой заработной платы;
- работнику известно распределение предлагаемой заработной платы, но неизвестно, какая фирма какой уровень заработной платы предложит;
- если работник нашел вакантное рабочее место, оно будет ему предложено;
- у работника нет ограничений в средствах, он может продолжать поиск столько, сколько сочтет нужным;
- работник получает только одно предложение о вакансии за один период;
- процесс поиска связан с прямыми и альтернативными издержками.

На рис. 8.4 показана кривая вероятного распределения предлагаемой заработной платы. Если бы работник знал, какая фирма предложит максимальную заработную плату ($w \max$), он мог бы сразу устроиться на работу именно в эту фирму, в отсутствие такой информации работник вынужден прибегнуть к процессу поиска, предлагая свой труд фирмам, имеющим вакансии, по принципу случай-

ной выборки, сравнивая предлагаемые уровни заработной платы и выбирая приемлемую для него.

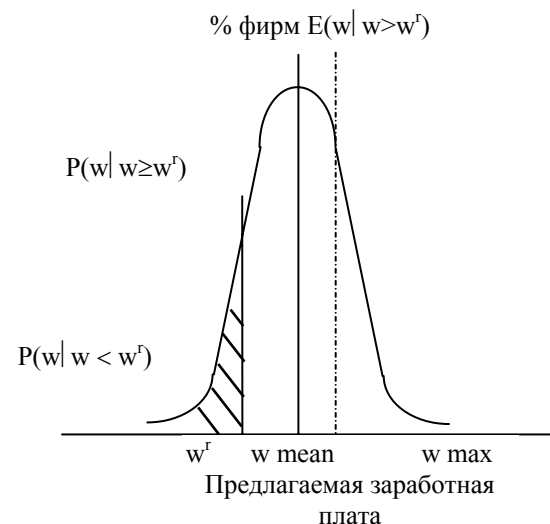


Рис. 8.4. Распределение предлагаемой заработной платы

Работник может организовать процесс поиска, установив для себя минимально приемлемую заработную плату, называемую резервной заработной платой w^r , и соглашаясь на предложение рабочего места с равной или большей, чем резервная, заработной платой. В этом случае индивидуум осуществляет последовательный поиск. Таким образом, задача поиска работы трансформируется в задачу определения резервной заработной платы такой, чтобы отдача от поиска $R(w)$, т.е. разница между ожидаемой заработной платой $E(w)$ и издержками поиска, была максимальной.

Издержки будут зависеть от продолжительности поиска, определяемого размером резервной заработной платы. Если $P(w | w \geq w^r)$ – вероятность найти за один период поиска рабочее место с заработной платой, большей или равной резервной заработной плате, то длительность поиска будет равна: $D = 1 / P(w | w \geq w^r)$. Если c – издержки за один период поиска работы, то общие издержки поиска составят cD .

Тогда отдача от поиска рабочего места составит:

$$R(w) = E(w|w \geq w^r) - [c/P(w|w \geq w^r)].$$

Максимизацию $R(w)$ в зависимости от размера резервной заработной платы иллюстрирует рис. 8.5.

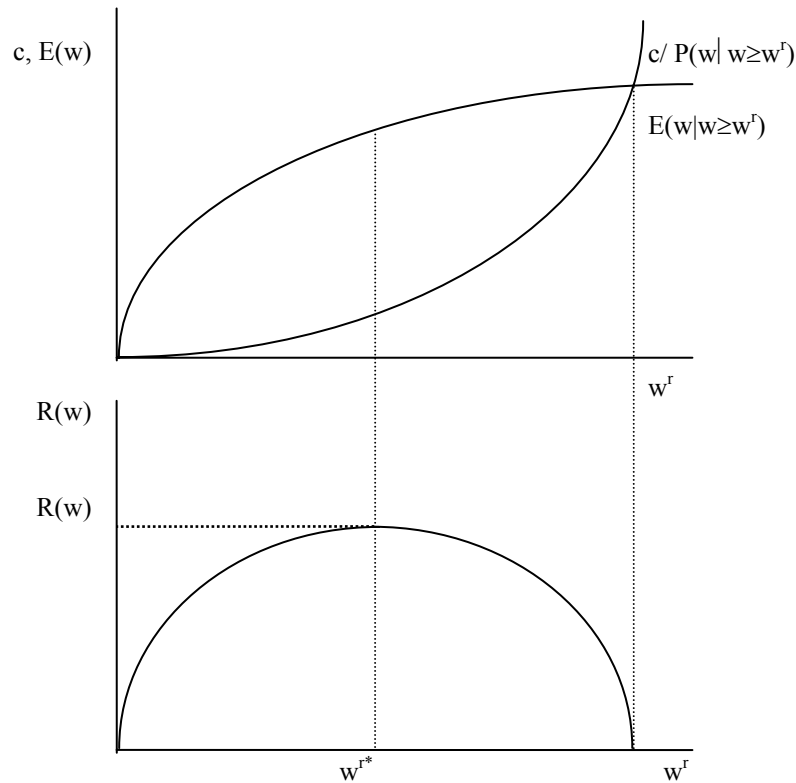


Рис. 8.5. Модель поиска работы с резервной заработной платой

Спросодефицитная безработица

Спросодефицитная, или циклическая, безработица возникает при недостаточном совокупном спросе, а следовательно, и недостаточном спросе на труд. Спросодефицитная безработица иногда еще называется кейнсианской безработицей.

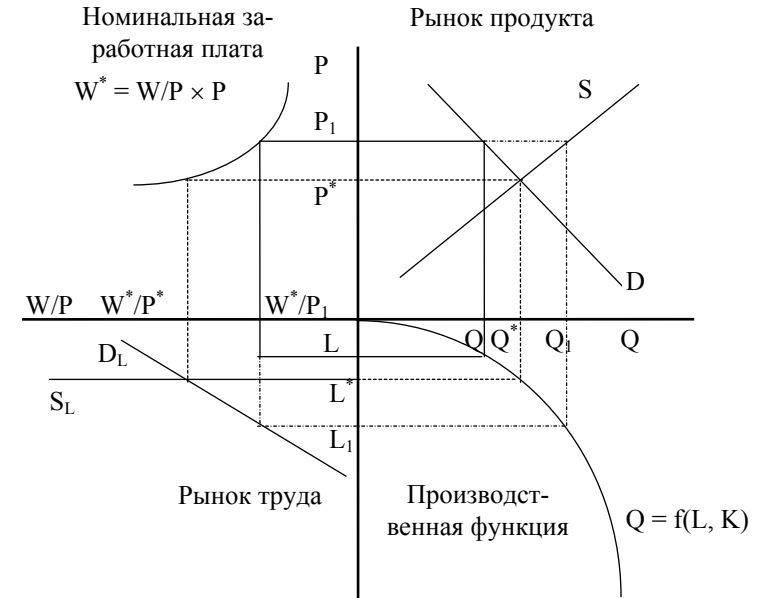


Рис. 8.6. Кейнсианская безработица

На рис. 8.6. в правом верхнем квадрате изображен рынок продукта, показывающий количество продукта Q , соответствующее спросу на него для каждого уровня цен P , и количество продукта, который фирма хотела бы продать при каждом уровне цен. Это соответственно кривые совокупного спроса и предложения. Рынок труда изображен в левом нижнем квадрате, где кривая спроса на труд имеет обычный вид с отрицательным наклоном, а кривая предложения труда показана совершенно неэластичной (что соответствует краткосрочному периоду). Рынки труда и продукта связаны производственной функцией, изображенной в правом нижнем квадрате и отражающей убывающую предельную производительность труда. В левом верхнем квадрате показана кривая, характеризующая ставку номинальной заработной платы и являющаяся результатом взаимодействия уровня цен и реальной заработной платы $W^* = W/P \times P$.

В состоянии конкурентного, классического равновесия все рынки сбалансированы, что показано линией, соединяющей точки Q^* , P^* , L^* и W^*/P^* . Такое состояние требует полной гибкости как цен, так и заработной платы.

В случае кейнсианской безработицы повышение цен до уровня P_1 вызывает снижение реальной заработной платы, повышение спроса на труд до уровня L_1 и увеличение количества продукта, который фирма готова произвести по новым ценам до Q_1 . Однако в это же самое время повышение цен до уровня P_1 снижает спрос на продукт фирмы до уровня Q , в соответствии с этим снижается спрос на труд до уровня L и возникает безработица, размер которой определяется величиной отрезка (L^*L) . Предельный эффективный продукт труда, превышающего уровень L , равен 0. Кейнсианское «равновесие» показано на рисунке прямоугольником, стороны которого изображены сплошной чертой.

Инфляция и безработица

Зависимость между инфляцией и безработицей известна как кривая Филлипса, точнее, кривая Филлипса характеризует зависимость между инфляцией (или темпами изменения) номинальной заработной платы и безработицей.

Эта модель основана на зависимости изменений в заработной плате и безработице от изменения избыточного спроса на труд.

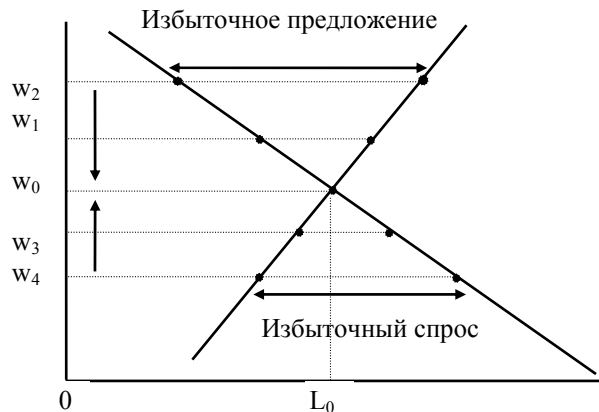


Рис. 8.7. Изменение заработной платы при подстройке рынка труда

Рассмотрим конкурентный рынок труда (рис. 8.7). w_0 и L_0 – соответственно равновесная заработная плата и равновесный уровень занятости. Допустим, что цены на производимый продукт постоян-

ны, тогда кривые спроса на труд D_L и предложения труда S_L отражают зависимость от номинальной заработной платы. До тех пор пока заработная плата выше w_0 , предложение труда превышает спрос на него, а когда заработная плата ниже w_0 , спрос на труд превышает предложение. Если заработная плата превышает значение w_0 , то она будет падать, а если она ниже этого значения, то будет расти, восстанавливая таким образом равновесие.

Можно предположить, что скорость, с которой в течение любого периода изменяется заработная плата, положительно зависит от относительного избыточного спроса на труд Z . Формально эту зависимость можно записать следующим образом:

$$\dot{W} = f(Z) = f(D_L - S_L)/S_L,$$

где $f' > 0$.

Или, принимая предположение о линейной зависимости,

$$\dot{W} = k \times (D_L - S_L)/S_L,$$

где k – положительная постоянная величина.

Эта функциональная зависимость изображена на рис. 8.8а).

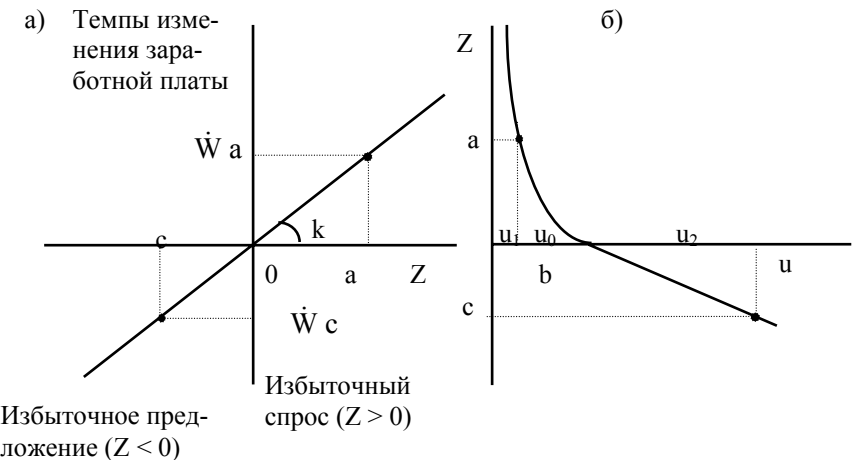


Рис. 8.8. Вывод зависимости инфляция заработной платы – уровень безработицы: а) изменения заработной платы и избыточный спрос на труд; б) соотношение между избыточным спросом на труд и уровнем безработицы

Так как чрезмерный спрос на труд практически трудно наблюдаемая величина, то существует необходимость заменить его на более наглядную переменную для анализа инфляции заработной платы. В качестве такой переменной был предложен уровень безработицы u . Зависимость между избыточным спросом на труд и уровнем безработицы будет обратной, отражая предположение о том, что чем выше избыточный спрос на труд, тем ниже уровень безработицы. Когда избыточный спрос на труд равен нулю, рынок труда находится в равновесии, а количество безработных U будет равно количеству вакансий в экономике V .

$$Z = 0, \text{ когда } D_L = S_L$$

$$D_L = L + V, \quad S_L = L + U, \text{ отсюда}$$

$$L + V = L + U \text{ или } V = U.$$

Уровень безработицы будет положительным при нулевом избыточном спросе на труд из-за наличия фрикционной безработицы. Эта ситуация показана на рис. 8.8б) точкой b , которой соответствует уровень безработицы u_0 (этот уровень безработицы называется естественным уровнем безработицы). Левее точки b зависимость будет нелинейной, так как, несмотря на то что увеличение избыточного спроса на труд будет снижать уровень безработицы, последний никогда не сможет стать нулевым. Правее точки b можно сделать предположение о зависимости избыточного спроса на труд от уровня безработицы, близкой к линейной.

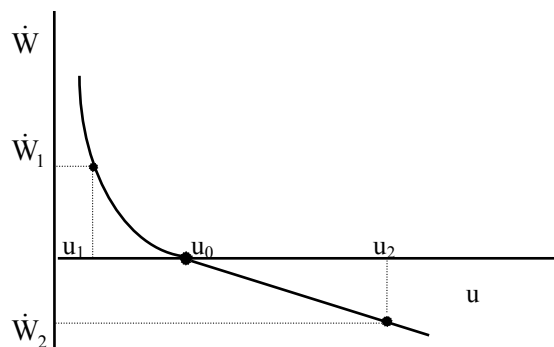


Рис. 8.9. Зависимость инфляция заработной платы – уровень безработицы

Объединив две зависимости, изображенные на рис. 8.8, мы получаем зависимость между инфляцией заработной платы и уровнем безработицы, представленную на рис. 8.9, или, по-другому, кривую Филлипса. Эта зависимость обратная, она нелинейна при уровне безработицы меньше естественного и линейна при уровне безработицы выше естественного. Таким образом, в простой модели рынка труда альтернатива инфляции заработной платы – уровень безработицы возникает из способности заработной платы реагировать на избыточный спрос на рабочую силу.

Имеется также множество сил, влияющих на положение кривой, выражающей совокупную зависимость между уровнем безработицы и темпами инфляции заработной платы. Среди этих сил можно выделить следующие: текущие и ожидаемые темпы ценовой инфляции, возрастной и половой состав рабочей силы, соотношение темпов роста занятости и темпов роста рабочей силы, разброс уровней безработицы по локальным рынкам труда.

Вопросы

1. Покажите, как измерение общего уровня безработицы может недооценивать или переоценивать экономические проблемы, связанные с данным уровнем безработицы. Какое значение при этом имеют статические и динамические показатели безработицы?
2. Что произойдет с длительностью поиска работы и заработной платой, на которую соглашается работник при поиске работы, если происходят следующие события:
 - а) экономика вползает в кризис, сокращается предложение рабочих мест;
 - б) введение новых отраслей промышленности уменьшает определенность информации о характеристиках доступных рабочих мест?
3. Обсудите влияние, которое может оказать каждый из следующих факторов на вовлечение занятого работника в поиск нового места работы:
 - а) уровень безработицы на региональном рынке труда;
 - б) возраст работника;
 - в) рост спроса на продукт фирмы, где в настоящее время занят работник.

4. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагаются следующие меры:

– увеличение уровня компенсации потерянного дохода пособием по безработице;

– отмена ограничения сверху на размер пособия по безработице, так что пособие определяется только процентом от потерянного заработка независимо от его абсолютной величины;

– предоставление частичной компенсации тем, кто работает меньше часов, чем хотел бы.

Объясните влияние каждой из предлагаемых мер на:

а) среднюю продолжительность безработицы;

б) уровень притока в безработицу;

в) вероятность безработицы.

5. Предположим, что парламент принял закон, ограничивающий импорт многих видов иностранной продукции. Каково влияние такого закона на уровни безработицы и инфляции? Имеет ли значение для Вашего ответа, в какой стадии цикла находится экономика?

6. Определите, на изменение какого из типов безработицы (фрикционной, структурной, циклической) оказывает влияние каждая из следующих ситуаций:

а) Василий Никанорович отказывается от предложений о работе, так как предлагаемая заработная плата меньше его пособия по безработице;

б) компания «Автолюкс» временно увольняет 100 человек из-за отсутствия контрактов на поставку продукции;

в) безработица в национальном масштабе возрастает с 5,8 до 6% из-за роста налогообложения производства;

г) автоматизация поточной линии на полиграфическом предприятии сокращает численность работников на 5%.

7. Предположим, что безработица в гипотетической экономике находится на естественном уровне 6%, а цены, как и ожидается, растут на 4% в год.

Изменения в экономике могут привести к одному из четырех результатов:

1) движение вверх и влево вдоль кривой Филлипса;

2) движение вниз и вправо вдоль кривой Филлипса;

3) сдвиг вверх на новую кривую Филлипса;

4) сдвиг вниз на новую кривую Филлипса.

Какой из результатов характерен для экономики в краткосрочном периоде для каждой из последующих ситуаций:

а) цены неожиданно возрастают на 6%;

б) совокупный спрос неожиданно сокращается;

в) структурная безработица растет?

8. Покажите основные различия между фрикционной и структурной безработицей, приведите примеры ситуаций, когда может быть неясно, к какому типу безработицы – фрикционной или структурной – следует отнести человека, потерявшего работу.

9. Какие показатели Вы бы использовали для оценки эффективности государственной политики, направленной на сокращение безработицы?

Тесты

1. Повышение уровня безработицы может быть вызвано:

а) увеличением потока из занятых в экономически неактивное население;

б) увеличением потока из безработных в экономически неактивное население;

в) сокращением потока из экономически неактивного населения в безработные;

г) увеличением потока из безработных в занятые.

2. Какое из последующих явлений сократит уровень безработицы, оставив размер рабочей силы неизменным:

а) увеличение потока из занятых в экономически неактивное население;

б) увеличение потока из безработных в экономически неактивное население;

в) увеличение потока из занятых в безработные;

г) увеличение потока из безработных в занятые?

3. Рис. 8.10 показывает распределение предложений заработной платы для Нины, которая в настоящий момент безработная и ищет работу. Если А является приемлемой заработной платой, какова вероятность того, что Нина сочтет следующее предложение заработной платы приемлемым:

- а) 0,25;
- б) 0,30;
- в) 0,35;
- г) 0,65?

Доля среди всех предложений

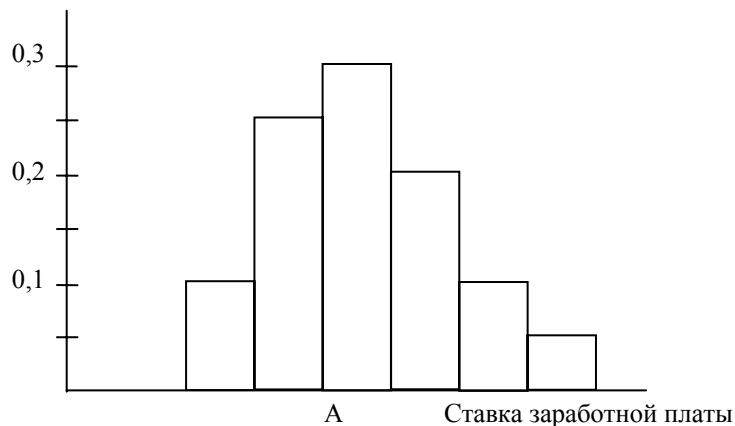


Рис. 8.10

4. Если уровень инфляции возрастет, а Нина этого ошибочно не признает, то (см. рис. 8.10):

- а) и приемлемая заработная плата, и общее распределение сдвинутся влево, оставив таким образом ожидаемую длительность поиска неизменной;
- б) приемлемая заработная плата сдвинется вправо, сокращая таким образом ожидаемую длительность поиска;
- в) общее распределение сдвинется вправо, приемлемая заработная плата останется неизменной, таким образом ожидаемая длительность поиска сократится;
- г) и приемлемая заработная плата, и общее распределение сдвинутся вправо, оставляя ожидаемую длительность поиска неизменной.

5. Кривая UV, отражающая зависимость вакансии–безработица, скорее всего, сдвинется вправо, если:

- а) программы профессиональной переподготовки уменьшат структурную безработицу;

- б) повысится эффективность информации на рынке труда;
- в) увеличатся пособия по безработице;
- г) совокупный спрос возрастет.

6. Спросодефицитная безработица происходит, когда:

- а) увеличение совокупного предложения снижает ставки заработной платы, что ведет к сокращению количества ищущих работу;
- б) сокращение совокупного спроса вызывает сокращение спроса на труд при небольшом сокращении ставок заработной платы;
- в) сокращение совокупного спроса вызывает снижение уровня заработной платы, что ведет к сокращению количества ищущих работу;
- г) сокращение совокупного предложения сокращает потребительский спрос, что ведет к сокращению спроса на труд.

7. Кривая Филлипа имеет наклон вправо вниз, так как существует тенденция:

- а) чем выше избыточный спрос на труд, тем быстрее повышается заработная плата;
- б) чем выше избыточное предложение труда, тем быстрее повышается заработная плата;
- в) безработица увеличивается с ростом уровня цен;
- г) инфляция заработной платы ведет к увеличению безработицы.

Уровень инфляции

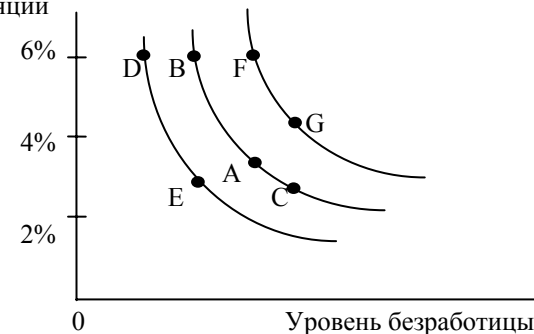


Рис. 8.11

8. На рис. 8.11 экономика первоначально находится на кривой Филлипа в точке А, соответствующей естественному уровню без-

работицы. Ожидаемое увеличение уровня инфляции до 6% вызовет движение к точке:

- а) В;
- б) D;
- в) F;
- г) ни к одной из перечисленных.

9. На рис. 8.11 экономика первоначально находится на кривой Филлипса в точке А, соответствующей естественному уровню безработицы. Увеличение совокупного спроса вызовет первоначально движение к точке:

- а) E;
- б) В;
- в) С;
- г) G.

Задачи

1. В регионе X уровень заработной платы колеблется от 6 до 12 руб. в час. Каждому уровню заработной платы соответствует определенная доля рабочих мест среди всех вакансий (см. табл. 8.1).

Таблица 8.1

Заработная плата, руб.	Доля рабочих мест в вакансиях, %
6	10
7	20
8	20
9	20
10	15
11	10
12	5

а) Предположим, что каждый месяц возможно только одно предложение труда. Какова вероятность того, что один месяц поиска принесет каждую возможную ставку заработной платы? Как долго должен рабочий планировать поиск работы, чтобы получить вакансию с заработной платой по крайней мере 6 руб.? С заработной платой 7 руб. и так далее?

б) Если издержки на поиск составляют 2 000 руб. в месяц, то каковы возможные издержки оставаться без работы в ожидании каждого рабочего места с заработной платой от 6 до 12 руб.?

в) Предположим, что занятость на найденном рабочем месте будет продолжаться три года и включать 2 000 часов работы каждый год. Какая заработная плата будет достаточно высокой, чтобы прекратить поиск и занять вакансию? Предположим Вы нашли вакансию с заработной платой 8 руб. в час, примете ли Вы это предложение или продолжите поиск еще на месяц? Изменится ли Ваше решение, если заработная плата составит 10 руб. в час?

2. Правительство вводит политику контроля за заработной платой и ценами, при которой: заработная плата в каждом секторе может расти не более чем на 3% в год, что соответствует тенденции темпа роста производительности труда; цены в каждом секторе могут изменяться темпами, не превышающими темп изменений в издержках на единицу труда в данном секторе. В экономике страны два сектора – промышленность и сфера услуг; первый дает одну треть объема производства, а второй – две трети. Общий уровень инфляции может быть рассчитан как средняя взвешенная уровней инфляции в двух секторах (P – общий уровень инфляции, а P_m и P_s – соответственно уровни инфляции в промышленности и сфере услуг):

$$P = (1/3 P_m) + (2/3 P_s).$$

а) В течение года после введения контроля за ростом заработной платы и цен производительность возрастает на 5% в производстве и на 2% в сфере услуг. В соответствии с новой политикой каков будет рост заработной платы в каждом из секторов?

б) Если все фирмы стремятся максимизировать рост цен, каково будет увеличение цен в каждом из секторов?

ГЛАВА 9

ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ФИРМЫ

Литература

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: МГУ, ЧеРо, 1996. Гл. 9.
2. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2000. Гл. 6.
3. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ, 1997.
4. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1995.
5. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Р.Марра, Г.Шмидта. М.: Изд-во МГУ, 1997.
6. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М., 1998.
7. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М., 2000.
8. Алавердов А. К вопросу о внутрифирменном рынке труда // Вопросы экономики. 1999. № 12.
9. Мазин А.Л. Экономика труда. Теория и российская практика. Нижний Новгород: Нижегородский гуманитарный центр, 2002. Гл. 6.

В данной главе рассматриваются особенности функционирования внутренних рынков труда, сущность кадровой политики организаций, планирование и формирование персонала, развитие персонала и оценка вложений в человеческий капитал, трудовая карьера.

Внутренние рынки труда

Внутренний рынок труда – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которой назначение цены (зарботной платы) рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами.

Особенности внутренних рынков труда:

1. Долгосрочность трудовых отношений.

2. Жесткость структуры заработной платы.
3. Иерархия рабочих мест, градуированная служебная лестница.
4. Наличие административных правил и процедур, регулирующих социально-трудовые отношения.
5. Наличие «входных портов», через которые осуществляется связь с внешним рынком труда.

Преимущества внутреннего рынка труда:

– для фирм (работодателей) развитие внутренних рынков труда обеспечивает: повышение отдачи для фирмы от затрат на обучение за счет сокращения текучести рабочей силы; продвижение внутри фирмы сокращает издержки по найму и отбору рабочей силы и уменьшает риск допустить ошибку при заполнении вакансий; экономия средств на обучении и адаптации новых сотрудников; наличие четко определенной служебной лестницы, создающей стимулы для работников поддерживать дисциплину, производительность и повышать квалификацию;

– для работников на внутреннем рынке труда формируются гарантии стабильной занятости; возможности продвижения вверх по служебной лестнице, наличие спланированной структуры карьеры; незарплатные блага, получаемые работником от фирмы; значительные возможности обучения и повышения квалификации за счет фирмы.

Причинами возникновения и развития внутренних рынков труда являются: специальная квалификация работников, профессиональная подготовка на рабочем месте, обычаи и традиции, существующие на данном предприятии. Существование внутренних рынков труда приводит к росту эффективности за счет снижения транзакционных издержек на рынке труда, снижения текучести персонала, повышения уровня его лояльности, передачи знаний и навыков новым сотрудникам.

Транзакционные издержки на рынке труда – издержки, связанные с осуществлением сделок на этом рынке, передачей прав собственности на основной товар – труд, точнее, на услуги труда. Затраты, связанные с куплей-продажей услуги труда, включают следующие издержки: на наем или увольнение (процедуры заключения и расторжения трудового контракта), на рекламную информацию о вакансиях или о поисках работы, на доступ к информационным банкам данных о спросе и предложении рабочей силы, на отбор канди-

датов (оценка, аттестация), на контроль за выполнением трудового соглашения и проявлением оппортунистического поведения.

Развитие внутренних рынков труда имеет определенные ограничения, обусловленные обострением конкуренции, обновлением технологий и т.п.

Кадровая политика и управление персоналом

Кадровая политика предприятия – это целостная система работы с персоналом, объединяющая различные формы кадровой работы и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного персонала (коллектива) для реализации возможностей предприятия адекватно реагировать на меняющиеся требования внешнего и внутреннего рынков с учетом горизонта прогнозирования.

Выдержать конкурентную борьбу на внешнем и внутреннем рынке труда, а следовательно, и нормально развиваться сможет только то предприятие, кадровая политика которого будет построена на систематическом анализе *внешней и внутренней среды* и точно отражать его *общую концепцию развития*.

Принципами, составляющими основу кадровой политики, являются: демократизм управления, от которого зависит готовность к сотрудничеству; знание отдельных людей и их потребностей, а также учет интересов индивида и социальной группы; справедливость, соблюдение равенства и последовательность.

Составными элементами кадровой политики фирмы являются:

– *политика занятости* – определение оптимальной численности и качественного состава персонала, создание привлекательных условий труда и обеспечение его безопасности;

– *политика развития персонала* – создание условий для профессионального, квалификационного и карьерного роста работников;

– *политика вознаграждения* – обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы в соответствии со способностями, опытом, ответственностью работника, а также формирование современных компенсационных пакетов;

– *политика социально-трудовых отношений* – формирование организационной культуры, установление взаимоотношений между работниками и работодателями, основанных на принципах социального партнерства.

Средством реализации кадровой политики выступает управление персоналом.

Управление персоналом – комплекс управленческих воздействий на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их потенциала при выполнении трудовых функций.

Персонал – совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация. Исследования структуры персонала организации и ее динамики могут преследовать различные цели. К их числу можно отнести:

– соответствие состава персонала целям и задачам организации, оценка степени достижимости этих целей;

– выявление потребности в обучении и повышении квалификации сотрудников;

– разработка планов трудовой карьеры;

– разработка баланса рабочего времени среднесписочного работника для определения потребности в персонале;

– оценка эффективности использования рабочего времени;

– выявление резервов роста производительности труда и других показателей эффективности функционирования организации;

– определение возможностей для реструктуризации деятельности, в случае необходимости – разработка планов высвобождения;

– изучение форм, причин и динамики движения работников, состояния дисциплины труда;

– исследование удовлетворенности трудом, мотивации трудовой деятельности и т.д.

Многообразие возможных целей анализа структуры персонала организации требует разработки достаточно большого количества критериев, на основании которых может осуществляться структуризация персонала. Ниже (табл. 9.1) приводятся некоторые из возможных критериев и соответствующие им группы персонала.

При группировке персонала по категориям к рабочим относят лиц, занятых созданием продукции (оказанием услуг) либо способствующих этим процессам. По производственному признаку рабочие делятся на основных (слесари-сборщики, токари, монтажники, каменщики) и вспомогательных (ремонтные рабочие, подсобные рабочие и т.д.). В составе служащих выделяются три категории – руководители, специалисты и технические исполнители. Руководи-

тели классифицируются по уровням – высшее руководящее звено (top management), среднее звено (middle management) и нижнее руководящее звено (lowest management). В состав специалистов входят работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, имеющие высшее или среднее специальное образование. К техническим исполнителям относят работников, занятых подготовкой и оформлением документации, осуществляющих функции учета и контроля. Группировка персонала по категориям позволяет установить потребность в определенных группах работников, обосновать применение той или иной формы оплаты труда, выявить потребность во внутрифирменном обучении и т.д.

Таблица 9.1

Структуризация персонала организации

Критерии структуризации	Группы персонала
Категории	Рабочие, служащие (в том числе руководители, специалисты, технические исполнители)
Сфера деятельности	Занятые основной и неосновной деятельностью
Структурное подразделение	Работники соответствующих подразделений и служб
Место основной работы	Состоящие и не состоящие в штате
Имущественные отношения	Собственники (акционеры) и наемные работники
Профессия	Экономисты, юристы, инженеры, слесари и т.д.
Уровень квалификации	Рабочие соответствующих разрядов и специалисты определенных категорий
Гражданство	Граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства
Стаж работы на предприятии	Работающие до одного года, 1–3 года, 3–5 лет и т.д.
Тип трудового контракта	Работающие по срочному или бессрочному контракту
Пол	Мужчины и женщины
Возраст	Молодежь и подростки, 25–30 лет и т.д.
Уровень образования	Высшее и незаконченное высшее, среднее специальное, среднее (полное) общее, основное общее и ниже
Перспективы роста	Состоящие и не состоящие в резерве на выдвижение
Система оплаты труда	Работники групп А, В, С, D, Е, сдельщики или повременщики и т.д.

Группировка по сфере деятельности необходима для формирования себестоимости продукции, а также для определения возможностей использования аутсорсинга и других форм количественной гибкости персонала. К работникам, занятым основной деятельностью, или промышленно-производственному персоналу, относятся работники основных и вспомогательных цехов, заводоуправления, научно-исследовательских подразделений, охраны и т.д. К занятым в неосновной деятельности относятся работники транспортных и коммунальных предприятий, учебных центров, медсанчастей, оздоровительных учреждений, подсобных сельскохозяйственных производств, учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе организаций. Расходы на содержание этих работников не входят в себестоимость продукции и осуществляются из прибыли организации.

Группировка работников по структурным подразделениям позволяет оценить рациональность организационной структуры, измерить вклад каждого структурного подразделения в общие результаты деятельности.

Группировка по месту основной работы позволяет оптимизировать штатную численность персонала, устанавливать рациональные соотношения между штатными сотрудниками и работающими по трудовым договорам и договорам подряда гражданско-правового характера, а также работающими по совместительству по трудовым договорам, анализировать налогообложение персонала, использовать возможности аутстаффинга и т.д.

По критерию «имущественные отношения» персонал делится на собственников, получающих вознаграждение в виде доли прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, и наемных работников, вознаграждение которых определяется в соответствующих договорах найма. Во многих организациях разрабатываются специальные системы участия работников в собственности в целях преодоления их отчуждения от средств производства и роста заинтересованности в долгосрочных целях развития.

Классификация работников по профессиям и уровням квалификации позволяет оценить соответствие работников характеру выполняемой работы и определить потребности в профессиональном обучении.

Анализ структуры персонала по критерию «гражданство» может проводиться с целью выявления межкультурных различий меж-

ду работниками, выработки подходов к формированию организационной культуры, учета национальных особенностей трудового поведения и т.д.

Стаж работы на предприятии и тип трудового контракта могут использоваться в качестве критериев для распределения работ и ответственности, дифференциации величины и структуры совокупного вознаграждения работников, определения ядра коллектива и работников, которые могут быть высвобождены без значительного ущерба для организации.

Пол, возраст, уровень образования, семейное положение и другие социально-демографические характеристики работающих важны при распределении работ, прогнозировании внутрифирменной и межфирменной мобильности рабочей силы, планировании режимов труда и отдыха и т.д.

Классификация по признаку «перспективы роста», осуществляемая на основании результатов оценки потенциала работников, позволяет планировать и осуществлять перемещения работников в организации, формировать резерв кадров на замещение определенных ключевых позиций, планировать обучение и другие формы развития персонала.

Наряду с объективными критериями, которые можно сравнительно легко выявить, персонал может различаться и по другим характеристикам, например по мотивируемости, способам поведения в конфликтных ситуациях, индивидуальным способностям и другим социально-психологическим характеристикам. Их выявление и учет также важны для оптимизации всех направлений кадровой работы.

Методы управления персоналом подразделяются на три основные группы: *экономические* (прогнозирование и планирование работы с персоналом, расчет баланса рабочих мест и трудовых ресурсов, определение основной и дополнительной потребности в персонале и источников ее обеспечения), *организационно-распорядительные* (различные способы воздействия на работников, основанные на использовании установленных организационных связей, правовых положений и норм) и *социально-психологические* – конкретные приемы и способы воздействия на процесс формирования и развития трудового коллектива (социальные: социальное планирование, создание оптимального социально-психологического климата и др.) и отдельных работников (психологические: методы психологического отбора, оценки персонала и др.).

Этапы управления персоналом. К этапам управления персоналом относятся: *планирование персонала* (разработка плана удовлетворения будущих потребностей в человеческих ресурсах), *привлечение персонала* (создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям), *отбор* (оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора), *профорientация и адаптация* (введение нанятых работников на предприятие и в его подразделения, развитие у работника понимания того, что ожидает от него предприятие и какой труд на нем получает заслуженную оценку), *развитие* (построение систем внутрифирменного обучения и карьерного роста персонала), *оценка* (разработка методик оценки трудовой деятельности и доведение их до работника), *определение компенсационного пакета* (разработка схем организации и структуры заработной платы, системы льгот и других денежных и неденежных форм вознаграждения), *увольнение* (разработка методов бесконфликтного высвобождения персонала, а также процедур прекращения трудового договора).

Планирование и формирование персонала

Планирование персонала – это целенаправленная деятельность по обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчет его квалификационной структуры, определение общей и дополнительной потребности персонала в предстоящем периоде.

Выделяются различные виды кадровых планов. Они могут классифицироваться по продолжительности (временному горизонту), объему, объектам планирования, способам разработки, качественным и количественным характеристикам и т.д.

Этапами планирования персонала являются: оценка наличного персонала, оценка будущих потребностей и разработка программ удовлетворения будущих потребностей.

Качественная потребность в персонале определяется на основе плана рабочих мест в организации (штатное расписание) и анализа требований к работникам.

Количественная (дополнительная) потребность в персонале определяется в виде разницы между валовой потребностью и прогнозируемым фактическим наличием персонала.

Валовая потребность в персонале может определяться различными методами, как суммарными (системные и несистемные опросы

экспертов, экстраполяция и скорректированная экстраполяция, регрессионный и корреляционный анализ, методы математического моделирования и т.д.), так и детальными (на основе организационных планов и на основе поставленных задач).

В тех случаях, когда известна производственная программа (портфель заказов) и ее трудоемкость, расчет валовой потребности в *основных производственных рабочих* может производиться по следующей формуле (без разбивки по профессиям):

$$Ч_{п} = T : \Phi,$$

где $Ч_{п}$ – валовая потребность в рабочих; T – общая трудоемкость производственной программы; Φ – годовой эффективный фонд рабочего времени в расчете на одного среднесписочного работника.

Валовая потребность в специалистах на конец планового года определяется с учетом коэффициента насыщенности специалистами.

Формирование персонала предприятия – особая стадия, исключительно важная в жизненном цикле предприятия, в процессе которой закладывается основа его инновационного потенциала и перспективы дальнейшего развития.

Цель формирования персонала – свести к минимуму потери, обусловленные несовпадением способностей к труду и личных качеств людей с возможностями их использования при выполнении конкретных видов работ, потенциальной и фактической занятости в количественном и качественном отношении.

Задачи управления формированием персонала следующие:

– установить оптимальное соотношение численности работников с различными профессионально-квалификационными и социально-психологическими характеристиками для достижения максимального соответствия между структурами работ, рабочих мест и персоналом;

– обеспечить оптимальную степень загрузки работников с целью полного использования их трудового потенциала и повышения эффективности их труда;

– оптимизировать структуру работников с различным функциональным содержанием труда.

В основу решения этих задач могут быть положены *основные принципы использования персонала на предприятии*: соответствие численности работников объему выполненных работ и квалифика-

ции работника – степени сложности его трудовых функций; обусловленность структуры персонала предприятия объективными факторами производства; максимальная эффективность использования рабочего времени; создание условий для постоянного повышения квалификации и расширения производственного профиля работников.

Стадиями формирования персонала предприятий являются:

– подготовительная (профориентация, профотбор, первичная профессиональная подготовка);

– распределительная (набор и расстановка кадров);

– адаптационная (формирование социально-психологической структуры, межличностных связей – социально-психологическая адаптация; формирование социально-экономической структуры – профессиональная подготовка).

Подбор и расстановка персонала являются конкретными каналами формирования персонала и рычагами практического осуществления кадровой политики предприятия.

Прием на работу – это ряд действий, предпринимаемых фирмой для привлечения кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения стратегии бизнеса.

Процесс приема на работу включает: планирование персонала, подбор (выбор кандидатов на прием) и отбор работников.

Расстановка персонала – целенаправленная корректировка первоначального отбора, т.е. своего рода продолжение отбора с учетом непрерывного изменения конкретных условий деятельности конкретного работника.

Порядок найма и увольнения сотрудников. Работа по найму и увольнению сотрудников предприятия чрезвычайно многогранна, сложна и представляет собой практически систему, которая включает в себя несколько этапов:

1) выявление кандидатов, способных выполнять те или иные функции производственной или управленческой деятельности;

2) порядок найма (зачисления) сотрудника в соответствии с его функциональным назначением;

3) порядок, причины и условия увольнения сотрудника предприятия;

4) государственную поддержку и социальную защиту уволенных (и/или безработных) сотрудников.

Этап 1. Выявление кандидатов состоит в подборе возможных кандидатов, оценке их деловых и личных качеств, необходимых при выполнении функциональных обязанностей.

В предпринимательской деятельности случайный подбор сотрудников любого уровня чрезвычайно опасен и грозит предприятию убытками, кризисом и банкротством в конечном итоге. Этим определяется важность первого этапа. Он включает в себя, как правило, следующие виды работ:

- а) формирование базы данных, сбор информации о возможных кандидатах на должности;
- б) использование различных методов оценки качеств кандидатов, необходимых для выполнения ими функциональных обязанностей;
- в) сравнительный анализ качеств кандидатов и предъявляемых к ним требований, обусловленных видами работ;
- г) сопоставление индивидуальных качеств разных кандидатов на одни и те же виды работ (должности);
- д) отбор наиболее подходящего кандидата;
- е) назначение на должность;
- ж) испытательный срок для проверки деловых и личных качеств сотрудников.

Опыт выявления наиболее подходящих кандидатов на должность свидетельствует о том, что в определенной степени оправдывают себя модели профессиограмм.

Профессиограмма – это систематизированный набор и описание качеств, которыми должен обладать сотрудник, подбираемый на ту или иную должность, круга его обязанностей и функций.

Как правило, профессиограмма содержит две модели:

- 1) модель сотрудника (профессиональные, деловые, личные качества);
- 2) модель должности (функции, обязанности, задачи, ответственность и т.д.).

Не менее важной задачей по найму сотрудников с помощью профессиограмм являются разработка и применение *методов выявления деловых и личных качеств кандидатов в сотрудники*. Широкое распространение получили такие методы, как анкетные; биографические оценки; эталонный; суммируемых, парных, балльных, коэффициентных оценок; тестирование.

Положительной стороной этих методов является их простота и наглядность, отрицательной – возможность субъективизма (необъективность оценок).

В мировой практике широкое распространение получили такие методы оценки качеств кандидатов, как проведение деловых игр, тестирование, изучение рекомендаций и т.д.

Этап 2. Порядок найма (зачисления) сотрудника характеризует правовые основы найма сотрудников на предприятие, т.е. трудовые отношения.

По продолжительности действия трудовые договоры заключаются:

- на *неопределенный срок* (для выполнения *длительной постоянной работы*);
- на *определенный срок* (при *организованном* наборе сотрудников для работы в определенном регионе или сфере, при замещении женщины, ушедшей в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, заключается *срочный* трудовой договор);
- на *время выполнения определенной работы* (разновидность срочного трудового договора для выполнения определенной работы).

Этап 3. Порядок увольнения работника характеризует действующий порядок увольнения (прекращения трудового договора с работником). При определенных условиях работник может быть уволен с предприятия, т.е. с ним может быть прекращен трудовой договор.

Основаниями для *прекращения трудового договора* являются:

- а) соглашения его сторон;
- б) истечение срока договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- в) призыв или поступление на военную службу;
- г) расторжение трудового договора по инициативе сотрудника, по инициативе администрации, по требованию профсоюзного органа;
- д) перевод сотрудника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;
- е) отказ сотрудника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы с изменением существенных условий труда;

ж) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

з) направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

Трудовой договор при достижении договоренности сторонами прекращается в срок, определенный сторонами. Оформляется увольнение приказом или распоряжением администрации.

Развитие персонала и оценка вложений в человеческий капитал

Развитие персонала включает в себя повышение квалификации, переподготовку кадров и планирование карьеры сотрудников.

Развитие персонала направлено на повышение мастерства работников, с тем чтобы они могли продвигаться по служебной лестнице и эффективно решать стоящие перед ними задачи в будущем, в отличие от обучения персонала, которое нацелено на развитие способностей для выполнения работником соответствующих функций.

Цель развития персонала – обеспечить фирме поддержание и улучшение потенциала, которым должен обладать ее персонал, чтобы справляться с текущими и будущими рабочими задачами, и в соответствии с этим найти оптимальную форму удовлетворения стремлений сотрудников, связанных с самореализацией и карьерой.

Основными факторами, вызывающими необходимость развития персонала, являются следующие:

- увеличивающаяся стоимость персонала как производственного ресурса;
- давление со стороны конкурентов, требующее сокращения затрат и соответственно более эффективного использования труда;
- технологические изменения, требующие овладения новыми знаниями и переподготовки работников;
- подготовка к занятию новой должности;
- социальная ответственность организации за увеличение потенциала своих работников.

Тренинг профессиональных навыков (периодическое повышение квалификации) – это систематический процесс изменения трудового

поведения работника для достижения целей организации. Эта форма развития применяется для: пополнения недостающих знаний; исправления недостатков в выполнении работниками должностных обязанностей; доведения до автоматизма навыков работы в кризисных ситуациях; закрепления навыков работы при решении особо важных для организации задач (обслуживание клиентов, качество продукции).

Наиболее распространенными *методами тренинга*, нацеленными на совершенствование умения общаться и выработку позиций, являются: метод «кейс-стадиз», ролевой метод, метод управленческих игр и метод моделирования поведения менеджера.

Направлениями работы в области определения эффективности обучения являются:

- разработка новых систем учета затрат на обучение персонала;
- поиск критериев оценки результатов проведенного обучения;
- выбор оптимального варианта программы обучения.

Модели учета человеческих ресурсов: модель активов и модель полезности

1) Модель активов (или затратная). Модель активов, или затратная модель, предлагает ведение учета затрат на человеческий капитал (по аналогии с основным капиталом) и его амортизации.

Выделяют две разновидности модели затрат: хронологическая модель затрат и модель учета затрат на замещение работника.

В основе *хронологической модели затрат* лежит обычная схема бухгалтерского учета основного капитала, переработанная применительно к особенностям человеческого капитала.

Цена приобретения человеческого капитала – это сумма расходов на набор персонала, ознакомление его с производством и первоначальное обучение.

Восстановительная стоимость человеческого капитала устанавливается для каждой группы сотрудников и выражает стоимость набора и обучения работника каждой профессиональной группы в текущих ценах (это связано с учетом процессов инфляции при составлении планов и оценке ресурсов).

Балансовая стоимость вложений в человеческий капитал (БС) рассчитывается по формуле:

$$BC = \frac{C}{\text{Ч}} \times B_c,$$

где C – средний предположительный срок занятости; Ч – число отработанных лет; B_c – восстановительная стоимость.

В балансе показывается общая сумма вложений в человеческие ресурсы на начало планового периода (затраты на отбор и обучение), указывается объем произведенных в течение отчетного периода инвестиций, подсчитывается величина потерь вследствие увольнений, устаревания знаний и квалификации и выводится стоимость на конец рассматриваемого периода.

В модели учета затрат на замещение работника дополнительно учитываются: а) потери от снижения объема производства в результате образования вакантной должности; б) потери от производительности труда самого работника и его коллег в результате снижения трудовой «морали» в период перед увольнением; в) низкая производительность труда нового работника в период адаптации на производстве и пр. Учет ведется по элементам затрат.

2) Модель полезности. Модель полезности предлагает непосредственно оценивать эффект тех или иных кадровых инвестиций. С ее помощью можно оценить экономические последствия программ развития персонала. Эффект воздействия таких программ на повышение производительности труда и качества продукции определяется по формуле:

$$\text{Э} = \Pi \times N \times V \times K - N \times Z,$$

где Π – продолжительность воздействия программы на производительность труда и другие факторы результативности работников (лет); N – количество обученных работников; V – стоимостная оценка различий в результативности труда лучших и средних работников; K – коэффициент, характеризующий эффект обучения работников (рост результативности, выраженный в долях); Z – затраты на обучение одного работника.

В данной формуле в определении эффекта важную роль играет стоимостная оценка различий в результативности. Она представляет соотношение (разность) оценок ценности для фирмы результатов труда (могут быть учтены производительность труда, качество работы, экономия ресурсов) лучших и средних работников, исполняю-

щих одинаковую работу. В результате обучения работников необходимым навыкам и соответствующей мотивации этот разрыв можно сократить на величину коэффициента K .

Трудовая карьера

Карьера – продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности; индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позициях и поведении, связанных с опытом работы и деятельности в течение трудовой жизни.

Карьера имеет два вида: профессиональный и внутрифирменный.

Профессиональная карьера – последовательность должностей, занимаемых человеком в течение профессиональной жизни.

При *профессиональной карьере* работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, работа, профессиональный рост, последовательное развитие своих индивидуальных профессиональных способностей, высвобождение с работы и уход на пенсию. Все эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.

Внутрифирменная карьера охватывает смену стадий развития работника в рамках одной организации. Внутрифирменная карьера реализуется в трех основных направлениях: *вертикальное* (означает движение на более высокий уровень в иерархии), *горизонтальное* (перевод работника с одного рабочего места на другое) и *движение внутрь конуса* (приобретение авторитета и уважения среди коллег).

Планирование карьеры. Основная задача *карьерного планирования с точки зрения организации* – обеспечение взаимосвязи профессиональной и внутрифирменной карьер.

Можно выделить также ряд более частных задач планирования карьеры с точки зрения организации:

- обеспечение насущных и будущих нужд трудового коллектива организации на современной основе;
- хорошая информированность организации и сотрудников о потенциальном карьерном росте в этой организации;
- использование существующих трудовых ресурсов полно и эффективно путем интегрирования таких видов деятельности, как отбор, определение, развитие и управление карьерой сотрудников в

соответствии со стратегическим планом организации и ее основными задачами.

Успешное планирование и развитие карьеры зависит от трех сторон: организации (фирмы), непосредственного руководителя (линейного менеджера) и самого работника. Индивид должен самостоятельно спланировать свою карьеру, линейный менеджер обязан научить его этому и помочь, а фирма должна обеспечить работника необходимой информацией о своей структуре и возможностях для работника при работе в данной организации.

Этапы планирования карьеры. Процесс планирования карьеры можно разделить на несколько этапов:

- осознание самим индивидом его способностей, интересов и желаемого профессионального роста (индивидуальное решение);
- оценка организацией способностей и потенциала работника (аттестация);
- обсуждение возможностей и направлений карьеры для этого человека при работе в данной организации;
- рекомендация направления карьеры и выбор реальных целей, пределов профессионального роста и план реализации задуманного.

Развитие карьеры – последовательность всевозможных действий, включающих в себя получение стандартного и специального образования, подготовку, опыт работы, что дает человеку в будущем возможность претендовать на более высокую позицию, продвижение по службе.

К этапам развития карьеры относятся: *предварительный, становления, продвижения, сохранения, завершения и пенсионный.*

Управление карьерой – деятельность, направленная на развитие способностей работников через повышение квалификации, перевод с одного рабочего места на другое и продвижение вверх по служебной лестнице.

Одним из важных направлений в деятельности по управлению карьерой в организации является планирование и подготовка резерва руководителей.

Резерв руководителей – группа сотрудников организации, обладающих потенциалом для занятия в перспективе руководящей должности, определенная в результате формального селективного процесса. Организация осуществляет целенаправленную работу по развитию и подготовке этой группы к занятию новых должностей.

Преемник (дублер) – сотрудник организации, внесенный в резерв руководителей в качестве кандидата на занятие определенной ключевой должности и способный занять эту должность через определенный период времени. В некоторых организациях *дублером* называют сотрудника организации, внесенного в резерв руководителей в качестве кандидата на занятие определенной ключевой должности и готового занять эту должность немедленно.

Хай-по (high-po) – молодой сотрудник, обладающий потенциалом для занятия в будущем должности руководителя; другое название – *молодой сотрудник с потенциалом, сотрудник с лидерским потенциалом.*

Основные критерии отбора кандидатов в резерв руководителей применительно к конкретной ключевой должности следующие:

- соответствие индивидуальных характеристик кандидата профилю идеального сотрудника для данной должности;
- результаты работы в занимаемой в данный момент должности и в занимаемых ранее должностях;
- степень готовности кандидата (соотношение возраст-потенциал и оценка усилий по подготовке к занятию данной должности).

Таблица 9.2

Оценка эффективности работы по подготовке резерва руководителей

Специальные показатели для оценки результатов работы с резервом	Формулы расчета показателей
1. Эффективность подготовки руководителей внутри организации	$(\text{Число ключевых должностей, занятых сотрудниками из резерва} / \text{Число освободившихся в течение периода ключевых должностей}) \times 100\%$
2. Текущая численность резерва руководителей	$(\text{Число сотрудников из резерва, покинувших организацию в течение периода} / \text{Общее число сотрудников в резерве}) \times 100\%$
3. Средний срок пребывания в резерве	$(\text{Число лет между зачислением в резерв и занятием ключевой должности для всех сотрудников, перешедших из резерва на ключевые должности в течение периода} / \text{Число этих сотрудников}) \times 100\%$
4. Готовность резерва	$(\text{Число ключевых должностей, имеющих преемников, готовых к занятию должности в течение одного года} / \text{Общее число ключевых должностей}) \times 100\%$

Подготовка планов развития производится на основе сопоставления характеристик каждого резервиста с портретом идеального сотрудника для данной должности.

Реализация планов подготовки преемников требует участия трех сторон – самого сотрудника, отдела человеческих ресурсов и высшего руководства организации.

Вопросы

1. Каковы отличительные особенности внутренних рынков труда и в чем состоят преимущества их развития для работников и работодателей?
2. Какова роль профсоюзов на внутренних рынках труда?
3. Является ли внутренний рынок труда эффективным с экономической точки зрения?
4. Каковы основные причины межфирменной и внутрифирменной мобильности рабочей силы?
5. Каковы основные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами?
6. Назовите основные направления трансформации деятельности кадровых служб в структуре управления современной организацией.
7. Какова взаимосвязь между стадиями развития фирмы и изменениями функций управления персоналом?
8. В чем состоит специфика человеческих ресурсов по сравнению с любыми другими ресурсами, используемыми организациями?
9. В чем проявляются гибкость и индивидуализация в работе с персоналом в условиях рыночной экономики?
10. Назовите основные шаги процесса стратегического и оперативного планирования персонала.
11. Подготовьте план подбора персонала для открывающегося филиала фирмы по продаже оргтехники. Как реализовать этот план?

Тесты

1. Трансакционные издержки на внешнем рынке труда будут при прочих равных условиях выше:
 - а) на территориально замкнутых рынках труда;
 - б) в традиционных отраслях и видах деятельности;
 - в) там, где выше мобильность рабочей силы.

2. Внутренние рынки труда способствуют созданию профсоюзов по следующим причинам:

- а) высокая сплоченность рабочих на основе общей особой подготовки;
- б) повышение стабильности состава трудовых коллективов;
- в) верно а) и б).

3. Наиболее благоприятные перспективы для развития трудовой карьеры имеются на следующих предприятиях:

- а) иностранных фирмах, работающих в России;
- б) малых отечественных предприятиях;
- в) крупных российских фирмах.

4. Наибольшее значение при отборе персонала для банков, как правило, имеют следующие методы:

- а) собеседование;
- б) медицинский осмотр;
- в) анализ документов кандидата.

5. Какие категории персонала банка привлекаются в основном на внутреннем рынке труда:

- а) высший менеджмент;
- б) руководители среднего звена;
- в) рядовые работники?

6. Какая из статей затрат на замещение специалиста (например, бухгалтера) является наибольшей:

- а) затраты, связанные с увольнением;
- б) затраты на подбор и наем нового работника;
- в) затраты на обучение нового работника?

7. Оценку и аттестацию персонала следует производить:

- а) по мере необходимости;
- б) ежегодно;
- в) не реже 1 раза в 5 лет.

8. Абсентеизм – это:

- а) выражение (в письменной или устной форме) недовольственности или критики со стороны работника менеджеру;

- б) неявки на работу под благовидным предлогом;
- в) недовольство, представленное в формальном виде и письменной форме руководству или представителю профсоюза;
- г) добровольный официальный уход наемного работника из одной организации (фирмы) в другую на основании самостоятельно принятого им решения.

9. Выдвижение кандидатов в кадровый резерв должно быть:

- а) неизвестно никому из членов трудового коллектива;
- б) известно всем сотрудникам;
- в) известно только кандидату на выдвижение.

Задачи и ситуации

1. Используя положения теории мотивации А.Маслоу, выделите основные направления и содержание деятельности по управлению персоналом. Внесите их в соответствующие графы таблицы.

	Доминирующая потребность	Деятельность по управлению персоналом
5	Самоактуализация	
4	Самоуважение	
3	Социальные потребности	
2	Потребность в безопасности	
1	Физиологические потребности	

2. Вы заканчиваете экономический факультет МГУ и стоите перед выбором начала трудовой карьеры. Какие шаги Вы предпримете для своего трудоустройства?

3. Определите общую и дополнительную потребность в персонале к концу планируемого периода (используя данные табл. 9.3) при следующих условиях:

- в текущем году объем произведенной продукции составил 30 тыс. штук;
- общая трудоемкость производственной программы – 600 тыс. нормо-часов;
- эффективный фонд рабочего времени одного рабочего составил 1586 часов.

- В плановом периоде предполагается:
- рост величины заказов на 15%;
 - рост производительности труда основных производственных рабочих на 10%;
 - рост эффективности использования рабочего времени на 12%;
 - коэффициент насыщенности специалистами, равный 10%, остается неизменным;
 - коэффициент выбытия специалистов составляет 4% от их общей численности в год;
 - коэффициент частичной замены практиков равен 3% в год;
 - соотношение между производственными и непроизводственными рабочими остается неизменным и составляет 9 : 1;
 - коэффициент текучести рабочих в среднем в год составляет 10%.

Таблица 9.3

Наименование	Формула	Условные обозначения
1	2	3
Общая потребность в специалистах	$P_{пл} = Ч_{пл} \times H$	$Ч_{пл}$ – общая численность персонала на конец планового года; H – коэффициент насыщенности специалистами
Коэффициент насыщенности специалистами	$H = P_б / Ч_б \times 100\%$	$P_б$ – общая потребность в специалистах (количество должностей, подлежащих замещению специалистами) на конец базового года; $Ч_б$ – общая численность работающих в базовом году
Дополнительная потребность в специалистах	$D = D_{пр} + D_y + D_з$	$D_{пр}$ – дополнительная потребность на прирост должностей, подлежащих замещению специалистами в связи с расширением производства или увеличением объема работ; D_y – дополнительная потребность на возмещение естественной убыли специалистов и практиков (практики – недипломированные работники, находящиеся на должностях специалистов); $D_з$ – дополнительная потребность в специалистах для частичной замены практиков

Продолжение таблицы 9.3

1	2	3
Дополнительная потребность в специалистах в связи с приростом их должностей	$D_{np} = P_{пл} - P_6$	$P_{пл}$ – общая потребность на конец планового года; P_6 – общая потребность на конец базового года
Дополнительная потребность в специалистах на возмещение естественной убыли специалистов и практиков	$D_y = P_6 \times K_y$	K_y – средний коэффициент естественной убыли специалистов и практиков
Годовой коэффициент естественной убыли специалистов и практиков	Это отношение численности выбывших по естественным причинам в течение года к величине общей потребности в специалистах на конец соответствующего года в процентах	
Средний коэффициент естественной убыли специалистов и практиков	$K_y = (K_{y1} + K_{y2} + K_{y3} + K_{y4} + K_{y5} + K_{y6} + K_{y7}) / 7$	$K_{y1}, K_{y2}, \dots, K_{y7}$ – годовые коэффициенты естественной убыли специалистов и практиков за ряд прошлых лет (7 лет)
Дополнительная потребность в специалистах для частичной замены практиков	$D_3 = Ч_{np} \times K_3$	$Ч_{np}$ – численность практиков на конец базового года; K_3 – коэффициент частичной замены практиков, принимаемый равным примерно 3% в год

4. Кого из кандидатов, данные на которых приведены в табл. 9.4, Вы бы приняли на место сотрудника отдела человеческих ресурсов? Аргументируйте свой ответ.

Таблица 9.4

	Кандидат А	Кандидат Б	Кандидат В
Возраст	50	27	32
Стаж работы	27	5	6
Число организаций, в которых работал кандидат	5	7	3
Образование	Высшее	Высшее	Высшее
Специальность по образованию	Инженер-экономист	Экономист	Психолог
Семейное положение	Замужем, один ребенок	Женат, один ребенок	Замужем, двое детей
Пол	Жен.	Муж.	Жен.
Занимаемая должность	Начальник отдела кадров	Безработный	Консультант учебного центра

5. Московское отделение американской компании получило указание от головной фирмы обучить в течение года руководителей всех подразделений фирмы (300 чел.) методикам оценки персонала.

Варианты:

- 1) создание собственной программы;
- 2) обучение в учебном центре компании (специальная программа, 5 дней, 250 долл. за 1 участника);
- 3) курсы повышения квалификации в школе управления персоналом вуза (стандартная программа, 1 месяц, 100 долл. за 1 участника);
- 4) учеба на базе иностранной консалтинговой фирмы с использованием активных методов обучения (стандартная программа, возможность корректировки, обучение 3 дня, 500 долл. за 1 участника).

Какой из предложенных вариантов (или их комбинация) наиболее предпочтителен?

ГЛАВА 10 ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Литература

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, ЧеРо, 1996. Гл. 10.
2. Рофе А.И. Научная организация труда: Учеб. пособие. М.: МИК, 1998.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА, 1999. Гл. 6, 9, 11.
4. Адамчук В.В. Экономика и социология труда. М., 1999.
5. Зинченко В.П., Мунипов В.М. Основы эргономики. М., 1979. Гл. 6, 8, 9.
6. Зубкова А., Суегина Л., Брылев В. Нормирование труда в условиях становления рыночных отношений // Российский экономический журнал. 2000. № 2.
7. Соринский Н. Нормирование труда: отечественные реалии и перспективы // Человек и труд. 1996. № 12.

В данной главе дается характеристика содержания и основных принципов организации труда на предприятии, рассматривается сущность разделения и кооперации труда на предприятии, описываются процессы организации и обслуживания рабочих мест, режимы труда и отдыха. Уделяется внимание таким вопросам, как проектирование и рационализация трудовых процессов и дисциплина труда.

Организация труда на предприятии: содержание и основные принципы

Организация труда на предприятиях и в организациях – это определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, конкретные формы и методы взаимодействия работников друг с другом и со средствами производства, при которых достигается синхронизация технологических и трудовых операций.

Помимо содержательного аспекта организация труда может рассматриваться и как особый вид деятельности, и как ее результат.

Эта деятельность должна строиться в соответствии с определенными принципами, которые подразделяются на всеобщие, частные и специфические.

К всеобщим принципам относятся принципы научности и единства экономических (прибыльность, минимизация затрат, конкурентоспособность) и социальных целей (гуманизация труда).

Принцип научности подразумевает, с одной стороны, необходимость системного подхода к анализу отдельных элементов; с другой стороны, комплексность при решении вопросов организации труда, включающую всесторонний подход с точки зрения многих научных дисциплин, занимающихся вопросами организации труда, функционирования человека в производственной среде, в трудовом коллективе.

Частные принципы относятся к отдельным элементам организации труда (например, к принципам организации рабочих мест относятся их полное и комплексное оснащение, рациональная планировка, удобство обслуживания, хороший обзор оборудования и т.д.).

Специфические принципы применяются к отдельным отраслям деятельности и видам работ (малярные, кузнечные, учетные и т.д.).

Организация труда имеет естественно-техническую и социально-экономическую стороны. *Естественно-техническая сторона* организации труда задается параметрами технологического процесса, оборудования, техническими требованиями к качеству продукции. *Социально-экономическая сторона* организации труда определяется внешней рыночной средой функционирования предприятия (организации) и внутрипроизводственными социально-трудовыми отношениями, влияющими на результативность труда работников.

Организация труда – это многоплановый, сложный процесс, включающий ряд направлений деятельности, или *элементов* (см. табл. 10.1).

Труд организуется в промышленности и других отраслях народного хозяйства в многообразных *формах*, которые различаются в зависимости от состава используемого оборудования, количества выполняемых функций, состава исполнителей и т.д. Выделяют такие формы организации труда, как *индивидуальная* (и такие ее разновидности, как совмещение профессий, совмещение трудовых функций, многостаночное обслуживание) и *коллективная* (парное обслуживание, звено, бригада или автономная рабочая группа).

Таблица 10.1

Основные элементы (направления) организации труда

Элементы	Содержание
1. Разделение и кооперация труда	Научно обоснованное распределение работников по объединенным в определенную систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а также соответствующая группировка и комбинирование работников в производственные коллективы
2. Нормирование труда	Тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг как основа для организации труда и определения эффективности производства
3. Организация и обслуживание рабочих мест	Их рациональная планировка и оснащение, отвечающие антропометрическим и физиологическим данным человека и его эстетическому восприятию; эффективная система обслуживания рабочих мест, позволяющая устранять потери рабочего времени и лучше использовать оборудование; аттестация и рационализация рабочих мест
4. Организация подбора персонала и его развитие	Планирование персонала, профориентация и профотбор, найм персонала, разработка концепции развития персонала и ее реализация (квалификационный рост, планирование карьеры и т.п.)
5. Улучшение условий труда	Устранение вредности производства, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок, внедрение эстетики в производственную среду, формирование системы охраны и безопасности труда
6. Эффективное использование рабочего времени	Выявление резервов сокращения потерь рабочего времени, внедрение гибких систем рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха
7. Рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда	Изучение трудовых процессов с применением различных способов и технических средств, отбор наиболее рациональных приемов и методов труда, их совершенствование и внедрение путем организации производственного инструктажа, обучения
8. Укрепление дисциплины труда	Комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятий, организаций
9. Организация эффективной системы мотивации работников и оплаты труда	Формирование современных компенсационных пакетов, соответствующих структуре мотивов, стимулов и потребностей работников

Основными причинами, вызывающими многообразие конкретных форм организации труда на предприятиях, в отраслях производства, являются: научно-технический прогресс, систематическое совершенствование техники и технологии; тип производства (единичное, серийное, массовое), психофизиологические факторы труда и особенности окружающей среды; факторы, связанные с характером задач, решаемых в разных звеньях системы управления производством, а также отраслевыми особенностями трудовых процессов; различия в традициях фирм и т.д.

При выборе той или иной формы организации труда обычно руководствуются сочетанием *экономических критериев* (оптимизация прямых и косвенных затрат на рабочую силу), *техно-технологических* (оптимизация параметров технологического процесса, систем работы и обслуживания оборудования и рабочих мест, использования инструментов, приспособлений и т.д.), *психофизиологических* (сокращение отрицательного влияния трудовых процессов на организм работающих, энергозатрат, степени утомления и т.д.) и *социальных* (повышение содержательности труда, заинтересованности работников, уменьшения конфликтных потенциалов в трудовых коллективах и т.д.).

Организация труда призвана решать разные задачи в зависимости от уровня: на *народнохозяйственном уровне* это обеспечение возможно более полного использования трудового потенциала общества путем создания необходимых экономических, институциональных и иных предпосылок для обеспечения эффективной структуры занятости населения, распределения работников по отраслям, территориям и видам деятельности, *в пределах предприятия* это рациональное проектирование трудовых процессов, правильная расстановка работников на производстве на основе разделения труда и функциональной гибкости работников; достижение согласованной деятельности – кооперации при осуществлении строгой количественной пропорциональности трудовых затрат на взаимосвязанных участках производства; *на отдельном рабочем месте* это внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и методов труда, рациональное содержание всего комплекса трудовых операций по изготовлению изделия в целом, правильное устройство и планировка рабочих мест, равномерное и бесперебойное обеспечение их инструментом, материалами и т.п., создание надлежащих санитарно-

гигиенических и эстетических условий для работы и жизнедеятельности человека.

Разделение и кооперация труда на предприятии. Организация и обслуживание рабочих мест

Классификация разделения труда. Разделение труда может классифицироваться *по количеству* (величина рабочей нагрузки, уровень напряженности труда, объем заданий и т.д.) и *по виду* (функциональное, технологическое, профессиональное и квалификационное разделение труда).

Функциональное разделение труда связано с выделением основных групп персонала: служащих, в том числе руководителей, специалистов и технических исполнителей; рабочих (с выделением основных и вспомогательных); младшего обслуживающего персонала и учеников.

Технологическое разделение труда обусловлено выделением стадий производственного процесса и видов работ. В соответствии с особенностями технологии различают такие разновидности разделения труда, как *предметное, подетальное, пооперационное и по видам работ*.

При **профессиональном** разделении труда выполняются работы определенного вида (профессии) над различными предметами труда.

Квалификационное разделение труда определяется различием работ по их сложности, что обуславливает различие сроков подготовки персонала к выполнению соответствующих функций. Для количественной оценки квалификации персонала используют методы шкалирования, ранжирования, тарификации и т.д.

Выбор формы разделения труда определяется прежде всего типом производства. Чем ближе производство к массовому, тем больше возможностей для специализации оборудования и персонала на выполнении отдельных видов работ.

Границы разделения труда. При выборе наиболее эффективного уровня дифференциации производственного процесса должны учитываться технические, психофизиологические, социальные и экономические границы разделения труда.

Технические границы обусловлены возможностями оборудования, инструмента, приспособлений, требованиями к потребительским качествам продукции.

Психофизиологические границы определяются возможностями человеческого организма, требованиями сохранения здоровья и работоспособности.

Социальная граница обусловлена требованиями к совершенствованию труда, наличию в нем необходимого разнообразия, возможностями развития профессиональных знаний и навыков.

Экономическая граница характеризует влияние разделения труда на экономические результаты производства, в частности на суммарные затраты трудовых и материальных ресурсов.

В современных условиях все более широкое распространение получают такие *формы совершенствования организации труда*, как:

1. **Ротация работников**, т.е. их перевод с одних рабочих мест на другие в целях снижения монотонности труда и связанных с ней односторонних нагрузок, развития знаний и навыков работников, повышения их функциональной гибкости.

2. **Расширение поля деятельности**, т.е. объединение ряда трудовых функций, выполнявшихся ранее несколькими работниками, с целью устранения излишнего дробления трудовых операций.

3. **Обогащение содержания работы** за счет включения в трудовой процесс наряду с исполнительскими функциями также функций планирования, самоконтроля, технического обслуживания, участия в подготовке и принятии решений и т.д.

4. **Создание частично автономных рабочих групп**, самостоятельно организующих работу и регулирующих использование персонала.

Кооперация труда. Под этим понятием подразумевается система производственных взаимосвязей между работниками при осуществлении трудового процесса и взаимодействий между ними *в пространстве* (установление производственных связей между структурными подразделениями и коллективами работников) и *во времени* (организация смен и графиков работы). Кооперация труда может осуществляться по территориальному признаку (между рабочими местами, бригадами, участками, цехами и т.д.) и по видам (функциональная, технологическая, профессиональная, квалификационная).

На предприятии наиболее существенные проблемы кооперации труда связаны с организацией *бригад*, или частично автономных рабочих групп. По отношению к режиму работы бригады могут быть

сменными и *сквозными (суточными)*. В зависимости от профессионально-квалификационного состава различают *специализированные* (объединяются работники одной профессии) и *комплексные* бригады (объединяются работники разных профессий и уровней квалификации).

Важнейшими *предпосылками* эффективной организации частично автономных рабочих групп являются: подготовленность работников к совместной деятельности, уяснение ими целей, возможностей и последствий работы в группах; предварительное обучение методам групповой работы; участие членов группы в определении целевых заданий, автономность в поиске путей и методов достижения целей, в распределении рабочего времени и объемов работ; относительная широта решаемых задач. Например, в задачи одной бригады могут входить: сборка деталей, обслуживание станков, их наладка и переналадка, техническое обслуживание и ремонт, установление режимов труда и отдыха, сверхурочных работ, конкретизация показателей производительности и основ для расчета вознаграждения, контроль за качеством работы, логистика и самоуправление (отправление транспорта, обеспечение оптимальной загрузки и использования установок и станков, внутригрупповое распределение работ); учет, документирование и управление производственными данными, обмен информацией между собой, с другими рабочими группами и участниками, руководящим персоналом; участие в работе по рационализации трудового процесса и т.д.

Организация рабочих мест. *Рабочее место* – ограниченная часть территории (или пространства), оснащенная необходимыми средствами производства (орудиями и предметами труда), на которой совершается трудовая деятельность работника или группы объединенных одним заданием работников.

Рабочие места классифицируют по:

- функциям (рабочие места руководителей, специалистов, служащих, рабочих и т.д.);
- профессиональному признаку (рабочие места токаря, преподавателя и т.д.);
- виду производства (рабочие места основного и вспомогательного производств);
- типу производства (рабочие места массового, серийного и единичного производств);
- числу исполнителей (индивидуальные и коллективные);

- уровню механизации (механизированные, автоматизированные и др.);
- степени специализации (универсальные, специализированные);
- количеству оборудования (одностаночное, многостаночное);
- расположению (стационарное, подвижное, подземное, на высоте и др.).

Организация рабочего места – это система мероприятий по его планировке, оснащению средствами и предметами труда, размещению их в определенном порядке, обслуживанию рабочего места и его аттестации.

Планировка рабочего места – наиболее рациональное пространственное размещение материальных элементов производства и работника с учетом эргономических требований. К ним относятся такие аспекты, как антропометрический (размер тела, рабочее положение, высота сиденья, радиус захвата, пространство для движения ног), физиологический (учет возможностей человека при физических и других нагрузках, факторов работоспособности), информационно-технический (возможности восприятия, переработки и передачи поступающей информации и сигналов).

Оснащение рабочего места – обеспечение его всеми необходимыми средствами, при помощи которых создаются условия для эффективного выполнения работником своих профессиональных обязанностей. Различают такие виды оснащения, как: основное и вспомогательное оборудование, технологическая оснастка, рабочая документация и специальная литература, организационная оснастка, средства безопасности, освещения, связи, сигнализации, рабочая тара, средства для поддержания на рабочем месте нормального микроклимата, предметы эстетизации производственного интерьера, хозяйственные средства для ухода за оборудованием и рабочим местом и т.д.

Организация обслуживания рабочего места – это установление системы взаимодействия какого-либо рабочего места и работника, занятого на нем, с другими рабочими местами и работниками, которая призвана обеспечивать его бесперебойную и качественную работу. Структура обслуживания рабочих мест включает в себя обслуживание средств труда (ремонт и обслуживание оборудования, энергообеспечение, поддержание в рабочем состоянии технологиче-

ской и организационной оснастки, зданий, сооружений, территорий и т.д.), обслуживание предметов труда (прием и выдача сырья, полуфабрикатов, канцтоваров, контроль их качества, транспортные и погрузочно-разгрузочные работы и т.д.) и обслуживание работника (охрана труда и техника безопасности, санитарно-гигиеническое, медицинское и хозяйственно-бытовое обслуживание, общественное питание и т.д.).

Аттестация и рационализация рабочего места – это его комплексная проверка на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям (прогрессивность применяемой технологии, соответствие требованиям НОТ и типовым проектам организации рабочих мест, соответствие санитарно-гигиенических условий труда нормативным требованиям, экономическая целесообразность рабочего места и т.д.). В результате аттестации принимается решение либо о продолжении эксплуатации рабочего места без изменений, либо о его дозагрузке или рационализации, либо о его ликвидации.

Режимы труда и отдыха

Режим рабочего времени – это период, в течение которого работник соответственно правилам внутрифирменного трудового распорядка, графику работы или условиям контракта с работодателем должен выполнять предусмотренные обязанности.

В России нормальная продолжительность рабочего времени работников в соответствии со статьей 91 ТК РФ не может превышать 40 часов в неделю (при 5-дневной рабочей неделе – 8 часов в день) или 42 часов (при 6-дневной рабочей неделе – 7 часов в день).

Эта норма не может быть увеличена ни сторонами трудового договора (контракта), ни по соглашению между администрацией и профсоюзами. Уменьшение продолжительности рабочего времени предусмотрено для работников до 18 лет, для занятых на работах с вредными условиями труда, занятых в ночные смены, занятых на условиях неполного рабочего времени с соответствующим уменьшением оплаты труда и для некоторых других категорий работников. Это уменьшение возможно и в соответствии с коллективным договором или контрактом с работодателем.

Различают следующие *виды режимов труда и отдыха*:

– *сменный*, который определяет продолжительность смены, время ее начала и окончания; продолжительность обеденного перерыва, время его начала и окончания; продолжительность и частоту общих регламентированных перерывов в работе;

– *суточный*, который включает число смен (циклов) в сутки (от одной до шести);

– *недельный*, который предусматривает различные графики работы, число выходных дней в неделю, работу в выходные и праздничные дни;

– *месячный*, который определяет число рабочих и нерабочих дней в данном месяце, число работников, уходящих в отпуск, продолжительность основного и дополнительного отпусков.

Во многих странах в настоящее время все более широко используются *нестандартные режимы работы*. К их числу относятся: *гибкий рабочий год* (изменение продолжительности рабочей недели в зависимости от изменения потребностей в рабочей силе вследствие конъюнктурных или сезонных колебаний); *сжатая рабочая неделя* (уменьшение числа рабочих дней при общей продолжительности рабочей недели 36 часов); *гибкие графики рабочего времени* (наличие общего для всех работников времени пребывания на работе и переменной части рабочего времени, определяемой по выбору работников); *дистанционная занятость* (работа на дому и др.), *разделенные рабочие места* (между двумя работниками) и т.д.

Целями внедрения нестандартных режимов работы являются, с одной стороны, адаптация предприятий, фирм к быстро изменяющимся условиям внешней и внутренней среды, повышение их конкурентоспособности; с другой стороны, предоставление работникам возможности выбора предпочтительного режима труда.

Общей задачей организации режима рабочего времени (в стандартной или нестандартной форме) является сокращение простоев и других потерь рабочего времени, оптимизация режимов работы оборудования, рост производительности труда.

В целях выявления резервов сокращения потерь рабочего времени составляются и подвергаются детальному анализу *балансы рабочего времени*. Этот баланс может иметь следующую структуру (табл. 10.2).

Таблица 10.2

**Баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего
на предприятии**

Элементы рабочего времени	Базисный год	Отчетный год	
		план	факт
1. Календарный фонд времени, дней, в том числе выходные и праздничные дни	365	365	365
2. Номинальный фонд, дней	250	250	250
3. Неявки на работу, дней,	37,7	35,78	
В том числе:			
очередные и дополнительные отпуска	25	25,45	
отпуска по учебе	1,9	1,8	
отпуска по беременности и родам	1,1	0,99	
по болезни	7,2	7,04	
выполнение государственных обязанностей	0,5	0,5	
невыходы с разрешения администрации	0,9	–	
прогулы	0,4	–	
целодневные простои	0,7	–	
4. Явочный фонд, дней	212,3	214,22	
5. Средняя продолжительность рабочего дня (смены), номинальная, ч	7,99	7,98	
6. Потери рабочего времени в смену, ч	0,52	0,02	
В том числе:			
перерывы для кормящих матерей	–	–	
льготные часы подросткам	0,02	0,02	
внутрисменные простои	0,5	–	
7. Средняя продолжительность рабочего дня (смены), реальная, ч	7,47	7,96	
8. Эффективный (реальный) фонд рабочего вре- мени одного рабочего, ч	1585,9	1705,2	

Проектирование и рационализация трудовых процессов

На основе функций хозяйственной организации и необходимых для их выполнения работ осуществляется проектирование рациональных методов работы (трудовых процессов). При этом разрабатываются технические характеристики, спецификации, нормативы отдельных трудовых движений, процедур, операций с последующим синтезом трудового процесса в целом. Под *трудовым процессом* подразумевается совокупность взаимосвязанных действий человека

в ходе создания материальных благ или услуг, направленных на достижение законченного результата труда на конкретном рабочем месте и в четко очерченный промежуток времени.

Аналитической основой при проектировании трудовых процессов являются: классификация трудовых процессов, использование методов организационного проектирования и методов анализа работы.

Трудовые процессы могут *классифицироваться* по ряду признаков (табл. 10.3).

Таблица 10.3

Классификация трудовых процессов

Признаки	Классы процессов
Характер предмета и продукта труда	1. Вещественно-энергетические (трудовые процессы рабочих) 2. Информационные (трудовые процессы служащих)
Выполняемые функции	1. Трудовые процессы рабочих, занятых: – выпуском продукции основных цехов (производств); – выпуском продукции вспомогательных цехов (производств); – обслуживанием оборудования и рабочих мест в основных и вспомогательных цехах (производствах). 2. Трудовые процессы служащих: – руководителей; – специалистов; – технических исполнителей
Воздействие работников на предмет труда (уровень механизации труда)	Ручные Машинно-ручные Машинные Автоматизированные

Источник: Генкин Б.М. Основы управления персоналом. М., 1996. С. 71.

Организационное проектирование обеспечивает эффективные *методические подходы* к определению возможных состояний любых социотехнических систем, в том числе и трудовых процессов. Содержание основных этапов разработки организационных проектов представлено в табл. 10.4.

Таблица 10.4

Содержание этапов разработки организационных проектов

Стадии, этапы	Задачи	Содержание этапов
1. Анализ		
1.1. Сбор данных	Получить информацию для проведения разработки	Выбор объектов исследования (подразделений, работников), предметов (элементов содержания и организации труда); определение методов сбора, объема необходимой информации; реализация сбора и первичная обработка данных
1.2. Изучение и анализ	Определить узкие места и направления разработки	Сопоставление данных, полученных по различным объектам, определение достаточности и корректности данных, типизация, выбор рациональных вариантов, выбор объектов и предметов оргпроектирования
2. Разработка		
2.1. Моделирование	Представить реальный объект в обобщимом виде	Определение методов моделирования, поиск вариантов решений и построения моделей, дополнительный анализ существующих рациональных вариантов, комплексное обоснование каждого варианта по экономическим, социальным, техническим, психофизиологическим, правовым критериям
2.2. Оптимизация	Обосновать проект решения, оптимального для данных условий	Анализ условий применения оргпроектного решения, установление допустимых границ вариации характеристик условий, выбор оптимального варианта оргпроектного решения для данных условий
3. Функционирование		
3.1. Регламентация	Определить степень обязательности соблюдения оргпроектных решений	Определение статуса документа, определение уровня жесткости (обязательности соблюдения) для каждого из элементов проектного решения, допустимые границы и последствия отклонений от регламента
3.2. Внедрение	Довести разработку до исполнителей	Определение масштабов, сроков и этапов внедрения; разработка графика внедрения; создание организационного, методического, технического, социального и экономического обеспечения внедрения разработки; ознакомление и обучение пользователей новым методам работы; авторский контроль разработчиков за ходом внедрения
3.3. Обеспечение функционирования	Создать условия соблюдения оргпроектных разработок	Контроль за соблюдением оргпроектных разработок, анализ отклонений, корректировка деятельности пользователей, корректировка и пересмотр оргпроектных решений

Источник: Генкин Б.М. Основы управления персоналом. М., 1996. С. 295.

Основой методов анализа работы является разделение трудового процесса на составляющие. Это разделение осуществляется в такой последовательности:

Общий трудовой процесс \Rightarrow часть трудового процесса \Rightarrow стадия трудового процесса \Rightarrow операция \Rightarrow трудовые приемы \Rightarrow трудовые действия \Rightarrow трудовые движения (микроэлементы).

Пример. Общий трудовой процесс – строительство коттеджа. Части этого трудового процесса – планировка, строительство каркаса, возведение крыши, установка сантехники, отделочные работы и т.д. Каждая из этих частей (например, установка сантехники) далее подразделяется на стадии трудового процесса (например, установка кухонного оборудования, установка оборудования для ванной комнаты, для туалета и т.д.). Далее каждая из стадий делится на операции (например, установка кухонного оборудования включает в себя монтаж мойки, вентиляционной системы и т.д.). Каждая из операций, в свою очередь, делится на трудовые приемы (например, подключение мойки предполагает подключение холодной и горячей воды, канализации и т.д.). Далее каждая из них (например, подключение холодной воды) делится на такие трудовые действия, как измерение труб, их обрезка, нарезание резьбы, навинчивание муфт и т.д. Наконец, каждое из трудовых действий (например, обрезка труб) делится на элементы, или трудовые движения (дотянуться до трубы, взять ее, перенести в зажимное устройство, закрепить, отпустить).

Таким образом, анализ трудового процесса представляет собой комплексную методику изучения конкретных ситуаций с целью исключения нерациональных элементов в деятельности рабочих и служащих, простоев техники и оборудования и т.д. При этом могут использоваться суммарно-статистические и расчетно-аналитические методы. При проектировании основных повторяющихся операций в трудовом процессе применяются расчетно-аналитические методы, например хронометраж, методы микроэлементного нормирования. При проектировании вспомогательных, корректирующих, контрольных операций, которые повторяются реже, используются суммарно-статистические методы, экспертные оценки, наблюдения (с фотографией рабочего времени и без нее), собеседования и т.д. (Эти методы будут подробнее проанализированы в следующей главе.)

Содержанием проектирования трудовых процессов является выбор на основе определенных методов и закрепление в документальной форме оптимального набора и хода выполнения трудовых функций, которые обеспечивали бы синхронизацию технологических и трудовых операций, координацию персонала в рамках организационной структуры.

Проектирование трудовых процессов имеет отличительные особенности в зависимости от отрасли, типа производства, вида деятельности, характеристик конкретного рабочего места и т.д. Так, например, работа по проектированию трудового процесса в механо-сборочном производстве будет состоять из следующих этапов: 1) составление графиков материальных потоков и трудовых процессов по операциям; 2) составление маршрутных карт, карт работы машин и операторов; 3) изучение конкретных операций; 4) составление пооперационных карт движений работника, киносъемка его действий и анализ кинокадров; 5) пооперационное определение наилучших практических методов работы с учетом характеристик используемого оборудования, применяемых материалов и других условий труда.

В качестве примера *графического представления структуры трудового процесса* рассмотрим обработку заказов на изготовление запасных частей.

Поступающие от клиентов заказы проверяются на соответствие номера заказчика данным реестра. Если номер не соответствует данным, заказ возвращается в общий отдел. При каждом соответствующем номере заказчика устанавливается наличие информации о нем в банке данных. Если информации не имеется, то заказ с соответствующей пометкой отправляется в общий отдел. Если информация имеется, на ее основе устанавливается платежеспособность заказчика. Если заказчик оказывается неплатежеспособным, то на заказе делается пометка о поставке наложенным платежом. Наряду с платежеспособностью проверяется также соответствие номеров заказанных деталей имеющейся спецификации. Если номер заказанной детали ей не соответствует, то пишется соответствующая пометка и заказ возвращается в общий отдел. Если номер заказанной детали соответствует спецификации, проверяется возможность ее поставки. Если заказанные детали не могут быть поставлены, то выясняется возможность заме-

ны. Заказчика письмом ставят в известность о возможной замене. В этом случае заказ возвращается в общий отдел. Далее проверяется наличие заказанных деталей на складе. Если их там нет, то отдается распоряжение о пополнении запаса недостающих деталей. Выписывается заказ на изготовление деталей и его подтверждение отправляется заказчику, а сам заказ передается в производственный отдел. Примерно через четыре дня из производственного отдела поступает сообщение об изготовлении заказанных деталей. В том случае, если все детали имеются на складе или поставлены с производства, выписываются сопроводительные бумаги и счет, которые передаются далее на отправку.

Этот трудовой процесс имеет следующее графическое представление (табл. 10.5).

Для *пооперационного определения наилучших практических методов работы* осуществляют сравнение методов, какими действуют на одной и той же операции разные работники, внедряют улучшения, проведенные каждым из них, осуществляют удобное расположение инструментов и деталей в рабочей зоне, рационализируют освещение и другие факторы окружающей среды, осуществляют пересмотр планировки оборудования с устранением обратных перемещений и т.д.

Дисциплина труда как элемент его организации

Дисциплина труда – это отношения подчинения определенным правилам, требованиям, установленному порядку в процессе трудовой деятельности, объективно необходимая форма связи между работниками.

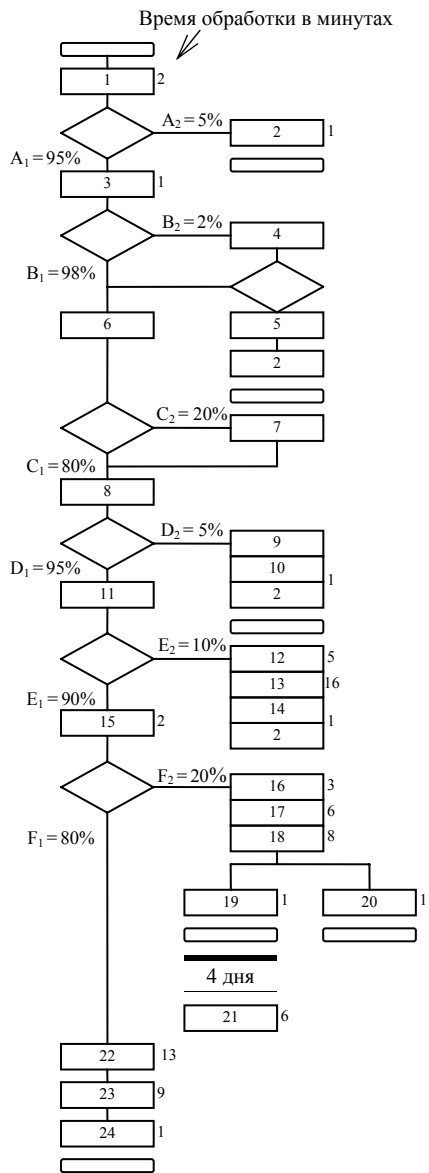
Дисциплина в фирме является показателем уровня ее организации, нравственного здоровья коллектива. Дисциплина в широком смысле слова включает в себя производственную, технологическую, трудовую, финансовую, договорную дисциплину и т.д.

Производственная дисциплина – это своевременное выполнение производственных заданий, бережное отношение к оборудованию и инструменту, соблюдение правил охраны труда, требований техники безопасности и т.д.

Технологическая дисциплина – соблюдение установленной технологии, режимов работы оборудования.

Таблица 10.5

Структура трудового процесса обработки заказов на изготовление запасных частей



	Условные обозначения
1	Проверить номер заказчика
A ₁	Номер соответствует реестру
A ₂	Номер не соответствует реестру
2	Вернуть заказ в общий отдел
3	Установить, есть ли данные по заказчику
B ₁	Основные данные имеются
B ₂	Основные данные отсутствуют
4	Установить, имеются ли данные в банке данных
5	Пометка на заказе «Основные данные отсутствуют»
6	Проверить платежеспособность
C ₁	Заказчик платежеспособен
C ₂	Заказчик неплатежеспособен
7	Пометка «Поставка наложенным платежом»
8	Проверить номер деталей
D ₁	Номера действительны
D ₂	Номера недействительны
9	Дать указание на недействительный номер
10	Вернуть указание в общий отдел
11	Проверить возможность поставки
E ₁	Детали могут быть поставлены
E ₂	Детали не могут быть поставлены
12	Установить возможность замены
13	Заготовить письмо
14	Отправить письмо назад в общий отдел
15	Проверить, есть ли детали на складе
F ₁	Детали находятся на складе
F ₂	Деталей нет на складе
16	Отдать распоряжение о возмещении недостатка
17	Выписать заказ
18	Выписать подтверждение заказа
19	Отправить подтверждение заказчику
20	Передать заказ в производственный отдел
21	Обработать сообщение о заказанных деталях
22	Выписать сопроводительные бумаги
23	Выписать счет
24	Передать материалы на отправку

Трудовая дисциплина в узком смысле слова – соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, надлежащее исполнение работником своих обязанностей.

Основными причинами нарушений трудовой дисциплины являются: недостатки в организации труда; бесконтрольность в процессе труда; безнаказанность отклонений от имеющихся требований; личная неорганизованность работника; его семейно-бытовые условия; противоречия между нормами права и реальными нормами, существующими на предприятии; отсутствие связи между оплатой труда и дисциплинированной работой и т.д.

Следствиями нарушений трудовой дисциплины являются потери рабочего времени, снижение коллективных результатов труда, поломки и простои оборудования, снижение качества продукции и т.д.

Проявлением негативного отношения персонала к своему труду наряду с нарушениями трудовой дисциплины является текучесть кадров.

Текучесть кадров – это перемещение работников за пределы предприятия или организации. Уровень текучести кадров рассчитывается путем деления численности работников, уволенных с предприятия по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины за определенный период, на среднесписочную численность работников за этот же период.

Методами укрепления дисциплины труда являются: административные (связаны с соблюдением определенных норм, предусмотренных законодательством о труде), правовые, организационные (направлены на улучшение использования рабочего времени и оборудования, на внедрение научной организации труда и производства, совершенствование системы управления), экономические, материальные (носят либо поощрительный, стимулирующий характер, например премирование, либо наказательный, например возмещение ущерба) и моральные (поощрение, убеждение, принуждение).

Конкретными средствами укрепления трудовой дисциплины являются: формирование современного взгляда на понятия «дисциплина» и «порядок»; эффективное использование методов управления дисциплинарными отношениями; повышение уровня знаний трудового законодательства всеми работниками; повышение эффективности контроля за исполнением каждым своих обязанностей; перенесение акцента в управлении дисциплиной с принуждения, свойст-

венного командному стилю управления, на поощрение и убеждение, заинтересованность в результатах труда и т.д.

Реализация этих средств приводит к росту эффективности производства, которая может быть выражена через экономию численности работающих.

Экономия рабочей силы за счет сокращения потерь фонда рабочего времени может быть определена по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{чр}} = \frac{\text{ЧР}_{\text{рас}} \times \text{УВ}_p}{100} \times \frac{P_{\text{баз}} - P_{\text{пл}}}{100 - P_{\text{пл}}},$$

где $\text{ЧР}_{\text{рас}}$ – расчетная численность работающих; УВ_p – удельный вес рабочих в численности промышленно-производственного персонала; $P_{\text{баз}}$ и $P_{\text{пл}}$ – потери рабочего времени соответственно в базисном и плановом периодах (в %).

Относительная экономия рабочей силы за счет сокращения невыходов на работу (абсентеизма) определяется на основе анализа отчетных данных об использовании времени рабочих пропорционально увеличению бюджета рабочего времени в среднем на одного рабочего (в днях):

$$\mathcal{E}_{\text{чр}} = \frac{\text{ЧР}_{\text{рас}} \times \text{УВ}_p (\Phi_{\text{баз}} - \Phi_{\text{пл}})}{\Phi_{\text{пл}}},$$

где $\Phi_{\text{баз}}$ и $\Phi_{\text{пл}}$ – количество рабочих дней, отрабатываемых одним рабочим соответственно в базисном и плановом периодах.

Вопросы

1. Почему основные принципы тейлоризма практически неприемлемы для организации труда работников в современных условиях?
2. Какими критериями следует руководствоваться при выборе тех или иных форм организации труда, приемов и методов работ на конкретном предприятии, рабочем месте?
3. Приведите примеры факторов, способствующих распространению гибких форм организации труда в последние десятилетия.
4. Каким образом влияют на организацию труда на предприятиях такие макроэкономические факторы, как экономический спад,

колебания рыночного спроса на производимую продукцию, рост безработицы?

5. Какое воздействие на организацию труда на предприятиях оказал переход от командно-административной к рыночной экономике в России?

6. Проанализируйте преимущества и недостатки законодательного ограничения продолжительности рабочей недели (например, 40 часов) и объема сверхурочных работ с точки зрения работника и работодателя.

7. Какое воздействие (положительные и отрицательные моменты) на количество и качество труда работников на предприятии оказывает все более широкое распространение гибких форм организации труда (занятости на условиях неполного рабочего времени, разделения рабочих мест и т.д.)?

8. Какими правилами следует руководствоваться при организации многосменной работы?

9. Какое воздействие на организацию труда оказывает развитие функциональной гибкости работников?

10. Какие изменения в организации труда приводят к росту удовлетворенности работников и повышению производительности их труда?

Тесты

1. К принципам тейлоризма не относится:
 - а) механистический взгляд на человека;
 - б) высокая степень разделения труда;
 - в) исключительно моральные стимулы;
 - г) строгое разграничение планирования работы и ее исполнения.
2. Из следующих типичных характеристик трудовых процессов в сфере производства выделите ошибочную:
 - а) методы труда большей частью заранее заданы;
 - б) производственные процессы часто повторяются;
 - в) зачастую они точно определены;
 - г) на операции производственного процесса можно оказывать активное влияние.

3. Из следующих типичных характеристик трудовых процессов в сфере административного управления и обслуживания выделите ошибочную:

- а) методы труда и производственные процессы не всегда могут быть точно predeterminedены;
- б) в отношении методов труда существует значительная свобода действий;
- в) производственные процессы часто нециклически;
- г) на операции производственного процесса нельзя повлиять.

4. Деление рабочих на основных и вспомогательных относится к следующей форме разделения труда:

- а) функциональное;
- б) технологическое;
- в) профессиональное;
- г) квалификационное.

5. Взаимосвязи между токарным, фрезерным, шлифовальным и гальваническим участками относятся к следующей разновидности внутрицеховой кооперации:

- а) технологическая;
- б) предметная;
- в) пооперационная;
- г) поддетальная.

6. Выполнение токарем мелкого ремонта оборудования можно отнести:

- а) к совмещению профессий;
- б) к расширению трудовых функций;
- в) к замещению отсутствующего работника;
- г) к расширению зон обслуживания.

7. Для сборщика деталей на конвейерной линии действие «протянуть руку на расстояние 40 см к движущейся заготовке весом 2 кг» является:

- а) операцией;
- б) трудовым приемом;
- в) трудовым действием;
- г) трудовым движением.

8. Рабочие места не классифицируются по следующему признаку:

- а) сложность выполняемой работы;
- б) число исполнителей;
- в) степень специализации;
- г) количество оборудования.

9. Современная концепция организации труда не должна включать следующий принцип:

- а) возрастание роли человеческого фактора в производстве;
- б) гибкость работников обеспечивает продуктивность;
- в) высокая квалификация сотрудников становится экономической необходимостью;
- г) возрастание роли и значения централизации и жесткой иерархической структуры.

10. При организации труда необходимо учитывать следующие возрастные особенности работников:

- а) с возрастом снижается способность выполнять задания, требующие особой точности, надежности и тщательности;
- б) с возрастом повышается способность выполнять работу в ограниченных временных рамках;
- в) с возрастом возрастает уверенность в решении классификационных и конструктивных задач, способность к перспективному мышлению;
- г) с возрастом ухудшается способность выполнять работы, связанные с задачами измерения, проверки, контроля.

Задачи и ситуации

1. На примере труда помощника руководителя опишите естественно-техническую и социально-экономическую стороны организации труда.

2. Опишите основные аспекты организации труда студента при выполнении задания «Написание дипломной работы».

3. Внесите предложения по совершенствованию организации труда рабочих на сборочном конвейере автомобильного завода, ко-

торые привели бы к обогащению содержания работы, расширению поля деятельности, расширению круга выполняемых задач.

4. На ткацкой фабрике существенно повысился уровень текучести кадров. Назовите возможные причины текучести и методы их выявления. Какие изменения в организации труда могут снизить уровень текучести кадров?

5. Вы – бизнесмен, собирающийся открыть мини-пекарню. Какие научные методы организации труда Вы намерены применять для наиболее эффективной деятельности Вашей фирмы?

6. Рассчитайте относительную экономию рабочей силы за счет:

а) сокращения потерь фонда рабочего времени, если внутри-сменные простои рабочих в базисном периоде составили 7%, а в плановом периоде намечается сократить их до 5%. Расчетная численность работающих – 3 тыс. человек, удельный вес рабочих в общей численности работающих – 70%;

б) увеличения числа рабочих дней, отрабатываемых одним рабочим в плановом году по сравнению с отчетным, с 230 до 235, т.е. на 5 дней, если расчетная численность работающих и удельный вес рабочих равны соответственно 4 тыс. человек и 80%.

ГЛАВА 11

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Литература

1. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.И. Нормирование труда: Учеб. / Под ред. В.М. Данюка, В.Н. Абрамова. Киев, 1995.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА, 2001. Гл. 7, 8.
3. Зубкова А., Суетина Л., Брылев В. Нормирование труда в условиях становления рыночных отношений // Российский экономический журнал. 2000. № 2.
4. Изучение затрат рабочего времени и разработка нормативных материалов по труду. М., 1996.
5. Соринский Н. Нормирование труда: отечественные реалии и перспективы // Человек и труд. 1996. № 12.
6. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна. М., Изд-во МГУ, 1996. Гл. 11.

Одним из важнейших элементов организации труда является его *нормирование*, представляющее собой вид деятельности по управлению трудом и производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью различных групп персонала и количеством единиц оборудования.

В данной главе приводится классификация затрат рабочего времени, описываются методы и способы их исследования, характеризуются нормы и нормативы труда, в том числе приводится классификация норм труда и нормативных материалов по труду, описываются принципы и методы нормирования труда.

Классификация затрат рабочего времени

Исходным пунктом процесса нормирования труда является классификация затрат рабочего времени. *Затраты рабочего времени* классифицируются по отношению к работнику, производственному процессу и оборудованию. Классификация затрат рабочего времени *по отношению к работнику* представлена на рис. 11.1.

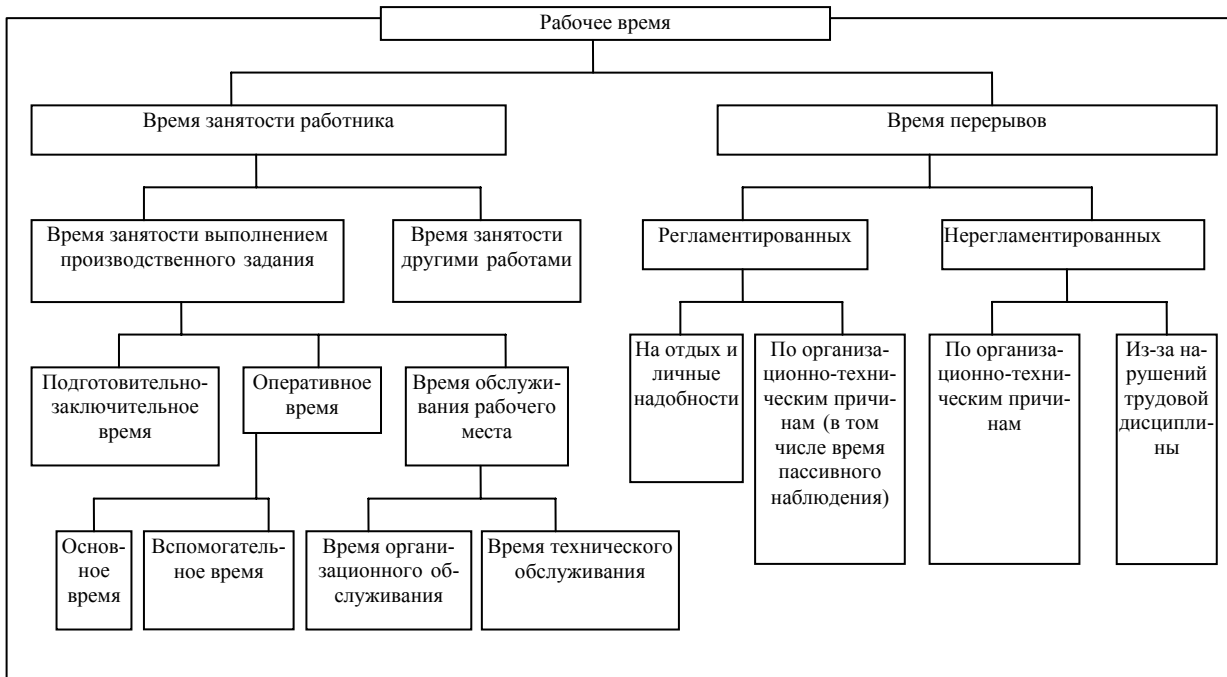


Рис. 11.1. Схема классификации затрат рабочего времени по отношению к работнику

Рабочее время состоит из *времени занятости работников* и *времени перерывов*.

Время занятости работников включает *время занятости* выполнением производственного задания и *время занятости другими работами*.

Время занятости выполнением производственного задания делится на *подготовительно-заключительное время*, *оперативное время* и *время обслуживания рабочего места*.

Подготовительно-заключительное время – время, затрачиваемое на подготовку к выполнению задания и действия, связанные с его окончанием; устанавливается для изучения технической и планово-учетной документации (чертежей, технологических и маршрутных карт, нарядов и т.п.), наладки оборудования, получения материалов, заготовок, инструмента на каждую партию деталей, сдачи изготовленной продукции. Оно затрачивается один раз на работу (партию предметов труда) и не зависит от объема работы, выполняемой по данному заданию.

Оперативное время подразделяется на основное и неперекрываемую часть вспомогательного времени, т.е. это время на осуществление технологического процесса, в течение которого изменяются формы, размеры, свойства предмета труда, а также время на выполнение вспомогательных действий, необходимых для осуществления этих изменений. Затраты его повторяются с каждой единицей продукции или определенным объемом работ.

Основное (технологическое) время – это время, которое затрачивается на целенаправленное изменение предмета труда (его размеров, формы, состава, свойств, состояния и положения).

Вспомогательное время – время, в течение которого производятся загрузка сырья, заготовок, съем готовой продукции, управление оборудованием, изменение режимов его работы, контроль за ходом технологического процесса и качеством продукции.

Время обслуживания рабочего места – время на уход за оборудованием и на поддержание рабочего места в нормальном состоянии. Оно должно устанавливаться на основе проектирования оптимального разделения и кооперации труда между основными и вспомогательными рабочими по обеспечению рабочих мест заготовками, инструментом, вспомогательными материалами, уходу за оборудованием, уборке стружки и т.д. На большинстве предприятий время

на обслуживание рабочих мест обычно устанавливается по нормативам в процентах от основного или оперативного времени.

Время на обслуживание рабочего места подразделяется на техническое и организационное. *Время технического* обслуживания рабочего места затрачивается на уход за оборудованием при выполнении данной конкретной работы (например, время на замену изношенного инструмента, подналадку оборудования, уборку стружки и т.д.). *Время организационного* обслуживания затрачивается на уход за рабочим местом, связанный с выполнением работы в течение всей смены (время на раскладку в начале и уборку в конце рабочей смены инструмента, на чистку и смазку оборудования).

Время занятости другими работами (время на случайные и непроизводительные работы) – это время, в течение которого выполняются работы, не предусмотренные производственным заданием (исправление брака, выполнение дополнительных заданий, работа для удовлетворения личных потребностей или по просьбе родственников, знакомых и т.д.).

Время перерывов в ходе технологического процесса состоит из времени *регламентированных* и *нерегламентированных перерывов*.

Время регламентированных перерывов включает *время перерывов по организационно-техническим причинам*, *время на отдых и личные надобности* и *время перерывов, обусловленных трудовым законодательством*.

Время перерывов по организационно-техническим причинам (нормированных перерывов) объективно обусловлено характером взаимодействия рабочих и оборудования. Устранение этих перерывов практически невозможно или экономически нецелесообразно (например, обслуживание одним рабочим нескольких станков приводит к невозможности синхронизировать время действия рабочего с машинным временем, поэтому такие перерывы должны включаться в норму времени).

Время на отдых и личные надобности – время, необходимое для поддержания нормальной работоспособности и для личной гигиены. Длительность его зависит от условий труда. *Время на отдых* включает также время проведения производственной гимнастики.

Время на отдых и личные надобности устанавливается по межотраслевым методическим рекомендациям и нормативам, разрабо-

танным НИИ труда¹. Суммарное время на отдых и личные надобности за смену должно быть не менее 20 мин., в том числе время на отдых должно быть не менее 10 мин. за смену и 10 мин. за смену – на личные надобности. Как показали физиологические исследования, время, необходимое для отдыха в течение рабочей смены, практически линейно зависит от величины утомления, т.е.

$$T_{\text{отд}} = 0,58 Y,$$

где $T_{\text{отд}}$ – время на отдых в минутах; Y – показатель утомления в относительных единицах.

Время перерывов, обусловленных трудовым законодательством, устанавливается для отдельных видов работ (например, для обогрева строителей в зимнее время) или видов деятельности (например, выполнение гособязанностей).

Время *нерегламентированных перерывов* включает простои оборудования и рабочих, вызванные нарушениями установленной технологии и организации производства, а также *время отпусков с разрешения администрации*. Эти перерывы не включаются в норму времени.

Время *перерывов, вызванных с нарушением нормального течения производственного процесса*, включает простои оборудования и рабочих из-за ожидания заготовок, документации, инструмента и т.п., а также сверхнормативное время перерывов, связанных с несинхронностью производственного процесса. Время *перерывов из-за нарушения трудовой дисциплины* обусловлено поздним началом и преждевременным окончанием работ, сверхнормативным временем отдыха и т.п.

Время *отпусков с разрешения администрации* включает суммарное время отсутствия работника на рабочем месте с разрешения его непосредственного руководителя (или по его инициативе).

Ниже приведены условные обозначения (индексы) основных видов затрат рабочего времени (табл. 11.1).

Основные виды затрат рабочего времени

Наименование видов затрат рабочего времени	Условное обозначение
Подготовительно-заключительное время	$t_{\text{пз}}$
Оперативное время	$t_{\text{оп}}$
Основное время	t_{o}
Вспомогательное время	$t_{\text{в}}$
Время обслуживания рабочего места	$t_{\text{об}}$
Время технического обслуживания	$t_{\text{тех}}$
Время организационного обслуживания	$t_{\text{орг}}$
Время занятости другими работами	$t_{\text{др}}$
Время перерывов в работе	$t_{\text{п}}$
Время регламентированных перерывов по организационно-техническим причинам	$t_{\text{пт}}$
Время на отдых и личные надобности	$t_{\text{отд}}$
Время перерывов, обусловленных трудовым законодательством	$t_{\text{тз}}$
Время нерегламентированных перерывов	$t_{\text{пн}}$
Время перерывов, вызванных нарушением нормального течения производственного процесса	$t_{\text{пнт}}$
Время перерывов, вызванных нарушением трудовой дисциплины	$t_{\text{пнд}}$
Время отпусков с разрешения администрации	$t_{\text{ор}}$

Затраты рабочего времени делятся на *нормируемые* и *ненормируемые*. К *нормируемым* относятся необходимые для данных конкретных условий величины затрат основного, вспомогательного времени, подготовительно-заключительного времени, времени обслуживания рабочего места, на отдых и личные надобности, времени регламентированных перерывов по организационно-техническим причинам. Суммарная величина этих затрат времени на единицу продукции называется *штучно-калькуляционным временем* ($t_{\text{шк}}$):

$$t_{\text{шк}} = t_{\text{ш}} + \frac{T_{\text{пз}}}{n} = t_{\text{o}} + t_{\text{в}} + t_{\text{об}} + t_{\text{отд}} + t_{\text{пт}} + t_{\text{пз}},$$

где $t_{\text{ш}}$ – штучное время; $T_{\text{пз}}$ – подготовительно-заключительное время на партию предметов труда; n – размер партии.

¹ Определение нормативов времени на отдых и личные надобности. Межотраслевые методические рекомендации. М., 1982.

Методы и способы исследования затрат рабочего времени

Для исследования затрат рабочего времени могут применяться различные методы (рис. 11.2).



Рис. 11.2. Классификационная схема методов изучения затрат рабочего времени¹

¹ Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.И. Нормирование труда: Учеб. / Под ред. В.М. Данюка, В.Н. Абрамова. Киев, 1995. С. 32.

Метод непосредственных измерений предполагает последовательную фиксацию наблюдателем тем или иным способом продолжительности различных элементов затрат рабочего времени. Интервал наблюдений выбирается в зависимости от количества объектов и составляет обычно 1–3 мин. Преимуществом этого метода является точность и достоверность регистрации времени. Есть и недостатки: большая трудоемкость подготовки, самого наблюдения и обработки его материалов, невозможность охвата значительного количества рабочих мест одновременно.

Метод моментных наблюдений. При помощи этого метода можно получить общее представление о степени загруженности определенных групп рабочих при выполнении производственного задания. Структура затрат рабочего времени устанавливается по количеству повторений (моментов), когда наблюдались соответствующие состояния рабочих и оборудования.

Преимуществами метода моментных наблюдений перед методом непосредственных измерений являются: возможность анализа структуры рабочего времени при значительном количестве наблюдаемых объектов; значительная экономия затрат времени наблюдателей (в 5–10 раз); на достоверность результатов не оказывает влияния возможность прервать наблюдение, а затем его продолжить; заметное снижение психологического воздействия самого процесса наблюдения на работающего и возможность для наблюдателя работать с меньшим психическим и физическим напряжением.

Эти два метода могут использоваться как по отдельности, так и в комбинации друг с другом при применении различных конкретных **способов измерения затрат рабочего времени** (фотография рабочего времени, хронометраж, фотохронометраж и т.д.).

Фотография рабочего времени (ФРВ) применяется для установления структуры его затрат на протяжении рабочей смены или ее части. При ФРВ фиксируются затраты времени на все виды работ и перерывы, которые наблюдались в течение определенного отрезка времени (например, смены).

ФРВ может проводиться двумя методами: путем непосредственных замеров времени и с помощью метода моментных наблюдений (табл. 11.2).

Таблица 11.2

Основные признаки фотографии рабочего времени

Наблюдаемые объекты	Методы проведения и обработки наблюдений
<p>Фотография использования времени работников</p> <p>Индивидуальная фотография рабочего времени – изучение наблюдателем использования времени одним работником в течение рабочей смены</p> <p>Групповая фотография рабочего времени проводится, когда работа выполняется несколькими работниками</p> <p>Самофотография проводится самими работниками, фиксирующими только величину потерь рабочего времени и причины их возникновения, а также делающими предложения по устранению этих потерь</p> <p>Фотография времени работы оборудования</p> <p>Наблюдение за элементами его работы и перерывами в ней. Проводится с целью получения исходных данных для определения или уточнения времени обслуживания оборудования одним рабочим или их группой</p> <p>Фотография производственного процесса</p> <p>Одновременно проводится изучение затрат рабочего времени исполнителей, времени использования оборудования и режимов его работы. Это двустороннее наблюдение, т.е. процесс наблюдения может выполняться двумя наблюдателями</p>	<p>Метод непосредственных замеров времени</p> <p>Во время наблюдения в наблюдательном листе непосредственно записываются все действия исполнителя и перерывы в работе, их продолжительность. Устанавливаются причины нерациональных затрат и потерь рабочего времени. Составляются фактический и проектируемый балансы затрат рабочего времени</p> <p>Метод моментных наблюдений</p> <p>Структура затрат рабочего времени устанавливается по количеству моментов, когда наблюдались соответствующие состояния рабочих и оборудования. Величины затрат рабочего времени определяются путем деления наблюдаемого периода времени (смены) пропорционально количеству моментов, когда фиксировалось соответствующее состояние</p>

Метод моментных наблюдений, используемый при проведении фотографии рабочего времени, состоит из следующих *этапов*:

- 1) установление перечня тех состояний объекта, которые будут фиксироваться, с присвоением каждому состоянию соответствующего индекса;
- 2) определение маршрутов обхода с присвоением каждому своего номера;
- 3) обеспечение случайности появления наблюдателя с помощью выбора номера маршрута лотерейным способом либо установления моментов начала обходов по специальной таблице случайных величин;

4) определение заданного количества наблюдений (обычно оно осуществляется на основе статистической теории выборки, исходя из заданной точности и достоверности результатов);

5) подсчет общего количества наблюдаемых моментов: работы оборудования – Γ_D , его обслуживания рабочими всех групп – Γ_E (в том числе количество моментов обслуживания отдельными группами рабочих) и простоев Γ_L .

Бланк для записи результатов фотографии рабочего времени методом моментных наблюдений приведен в табл. 11.3.

Таблица 11.3

Бланк для записи результатов фотографии рабочего времени методом моментных наблюдений

Индекс	Результаты наблюдения	Фактический баланс	
		Кол-во моментонаблюдений	Процент от общего кол-ва
$t_{пз}$	### ##	10	11,4
$t_{оп}$	### ## ## ## ## ## ## ## ## ## ## /	56	63,6
$t_{об}$	###-//	7	8,0
$t_{пт}$		–	–
$t_{птг}$	###-///	8	9,1
$t_{пнд}$	///	3	3,4
$t_{отд}$	////	4	4,5
Общее количество моментонаблюдений		88	100

На основе полученных данных определяют:

- долю сменного фонда времени, в течение которого оборудование работало (K_D):

$$K_D = \frac{\Gamma_D}{n},$$

где Γ_D – общее количество наблюдаемых моментов работы оборудования; n – заданное количество наблюдений;

- долю сменного фонда времени, в течение которого оборудование простаивало во время обслуживания рабочими i -й группы ($i = 1, 2, \dots, q$) (K_{Ei}):

$$K_{Ei} = \frac{\Gamma_{Ei}}{n},$$

где r_{Ei} – общее количество наблюдаемых моментов обслуживания оборудования рабочими всех групп;

• долю сменного фонда времени, в течение которого оборудование простаивало в ожидании обслуживания рабочими (K_L):

$$K_L = \frac{r_L}{n},$$

где r_L – общее количество наблюдаемых моментов простоев оборудования во время обслуживания;

• долю сменного фонда времени, в течение которого оборудование простаивало из-за отсутствия работы или рабочих (K_O):

$$K_O = \frac{r_O}{n},$$

где r_O – общее количество наблюдаемых моментов простоев оборудования из-за отсутствия работы или рабочих;

• среднее количество действующих единиц оборудования (\bar{D}):

$$\bar{D} = N \times K_D,$$

где N – общее количество наблюдавшихся единиц оборудования;

• среднее количество единиц оборудования, простаивающих во время обслуживания рабочими различных групп (\bar{E}_i):

$$\bar{E}_i = N \times K_{ei} (i = 1, 2, \dots, q);$$

• среднее количество единиц оборудования, простаивающих в ожидании обслуживания (\bar{L}):

$$\bar{L} = N \times K_L,$$

• среднее количество неиспользуемых единиц оборудования (\bar{O}):

$$\bar{O} = N \times K_O;$$

• коэффициент занятости рабочих обслуживанием единицы оборудования (K_1):

$$K_1 = \frac{r_E}{r_E + r_D}.$$

Другим способом измерения затрат рабочего времени является хронометраж. Под *хронометражем* в нормировании труда понимают изучение операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на выполнение отдельных ее элементов, циклически повторяющихся при изготовлении каждой единицы продукции. Хронометраж проводится преимущественно в отношении повторяющихся элементов ручной и машинно-ручной работы, относящихся к оперативному или подготовительно-заключительному времени.

В процессе *подготовки к хронометражным наблюдениям* необходимо:

– ознакомиться со всеми организационными и техническими условиями производства, обратив особое внимание на факторы, определяющие уровень производительности труда рабочего при выполнении данной операции;

– выбрать объекты наблюдения, которые зависят от цели хронометража;

– расчленив операцию на элементы и установить *фиксажные точки*, т.е. резко выраженные по звуковому или зрительному восприятию моменты начала и окончания элементов операций;

– определить число наблюдений, для чего обычно используется формула¹:

$$n = \frac{v^2 \sigma^2 X}{\bar{x}^2 \delta^2},$$

где n – число замеров; v – параметр, соответствующий заданной доверительной вероятности оценки среднего значения случайной величины X ; σ^2_X – дисперсия исследуемой случайной величины X ; \bar{x} – предварительная оценка среднего значения X ; δ – заданная относительная ошибка оценки среднего значения X ;

– разъяснить рабочему цели и задачи проводимого хронометража, предупредить о времени его проведения. Хронометраж может проводиться с целью:

¹ Подробнее см.: Генкин Б.М., Петроченко П.Ф., Бухалков М.И. и др. Нормирование труда: Учеб. для студентов вузов, обучающихся по спец. «Экономика труда» и «Организация и нормирование труда» / Под ред. Б.М. Генкина. М.: Экономика, 1985. С. 69–74.

- установления фактической продолжительности основных и вспомогательных элементов производственной операции;
- выявления причин невыполнения норм времени (выработки), установленных расчетным путем;
- выявления и изучения передовых приемов и методов труда для их дальнейшего распространения;
- получения исходных данных для разработки нормативов труда;
- установления новых или уточнения действующих норм затрат труда.

Если хронометраж проводится с целью установления обоснованных норм, необходимо до его начала устранить все препятствия нормальной работе, а в качестве объекта наблюдения выбрать рабочего или группу рабочих со средним уровнем выполнения норм. Если хронометраж проводится с целью выявления и распространения передовых методов труда, то объектом наблюдения могут быть передовой рабочий и еще несколько других, чтобы можно было сравнить фактические затраты времени, установить размеры отклонений и их причины.

В зависимости от целей *собственно хронометраж* может быть осуществлен *методом отдельных отсчетов* (выборочный хронометраж) или *по текущему времени* (непрерывный хронометраж). С помощью этих двух способов можно определить продолжительность отдельных элементов трудового процесса.

При выборочном хронометраже ведется учет времени, которое затрачивает рабочий на отдельные, предварительно выбранные элементы трудового процесса (операции). Выборочный хронометраж применяется для изучения отдельных элементов операций независимо от их последовательности.

При хронометраже методом отдельных отсчетов в процессе наблюдения получается ряд значений показателя продолжительности выполнения данного элемента операции, т.е. *хроноряд*.

Результаты наблюдений заносятся на специальный бланк (хронотаргу).

Обработка и анализ хронометражных наблюдений состоят:

- в исключении из хронорядов ошибочных замеров, которые были замечены наблюдателями;
- в проверке качества хронорядов путем вычисления коэффициента устойчивости и необходимого числа наблюдений;

- в расчете средней величины продолжительности выполнения каждого элемента операции при условии устойчивости хронорядов.

Коэффициентом устойчивости хроноряда называют отношение максимальной продолжительности выполнения данного элемента операции к минимальной. Он может быть определен по формуле:

$$K_{уст} = \frac{T_{max}}{T_{min}},$$

где $K_{уст}$ – коэффициент устойчивости хроноряда; T_{max} – максимальная продолжительность выполнения данного элемента операции; T_{min} – минимальная продолжительность выполнения данного элемента операции.

Различают нормативные и фактические коэффициенты устойчивости. Хроноряд считается устойчивым при условии, если его фактический коэффициент устойчивости не превышает нормативного (меньше или равен максимально допустимому). Максимально допустимые величины коэффициента устойчивости хронорядов разработаны и рекомендованы для практического применения Научно-исследовательским институтом труда.

После очищения хронорядов и их проверки на устойчивость приступают к расчету средней продолжительности каждого элемента операции и всей операции в целом. Она может быть рассчитана как средняя арифметическая из величин каждого отдельного значения продолжительности времени очищенного хроноряда.

Фотохронометраж – такой способ изучения затрат рабочего времени, который представляет собой комбинирование фотографии рабочего дня и хронометража операции. Он применяется для одновременного определения структуры затрат времени и длительности отдельных элементов производственной операции в мелкосерийном и индивидуальном производстве при нестабильном трудовом процессе с продолжительностью отдельных операций свыше 0,25 часа. С помощью фотохронометража сначала проводят анализ использования рабочего времени на протяжении смены так же, как и при фотографии. Но оперативное время затем отдельно исследуется способом хронометражных наблюдений.

Нормы и нормативы труда

Норматив труда – это функция, которая устанавливает однозначное соответствие между множествами норм и влияющих на них факторов. Эта функция может быть задана аналитически, графически или в виде таблицы.

Норма труда – значение функции (нормативной зависимости) при фиксированных значениях аргументов (факторов).

Таким образом, различие между нормативом и нормой определяется прежде всего различием между функцией и одним из ее значений (табл. 11.4).

Таблица 11.4

Различия между нормами и нормативами

Норма	Норматив
Ей соответствуют строго определенные значения факторов, определяющие ее величину в условиях конкретного производственного процесса	Устанавливается для множества значений факторов
Это значение функции (нормативной зависимости) при фиксированных значениях аргументов	Это функция, которая определяет однозначное соответствие между множеством норм и влияющих на нее факторов
Устанавливается только для конкретной работы	Многokrратно используется для установления различных норм на работы данного вида
Должна пересматриваться при изменении условий, на которые она была установлена	Действует длительное время (пока сохраняется данная зависимость между нормой и факторами)

Классификация норм труда

При классификации норм труда учитываются следующие признаки: содержательный, уровень дифференциации производственных процессов и элементов конструкции изделий, сфера применения, период действия, метод установления. Классификация норм труда по их содержанию дана на рис. 11.3.

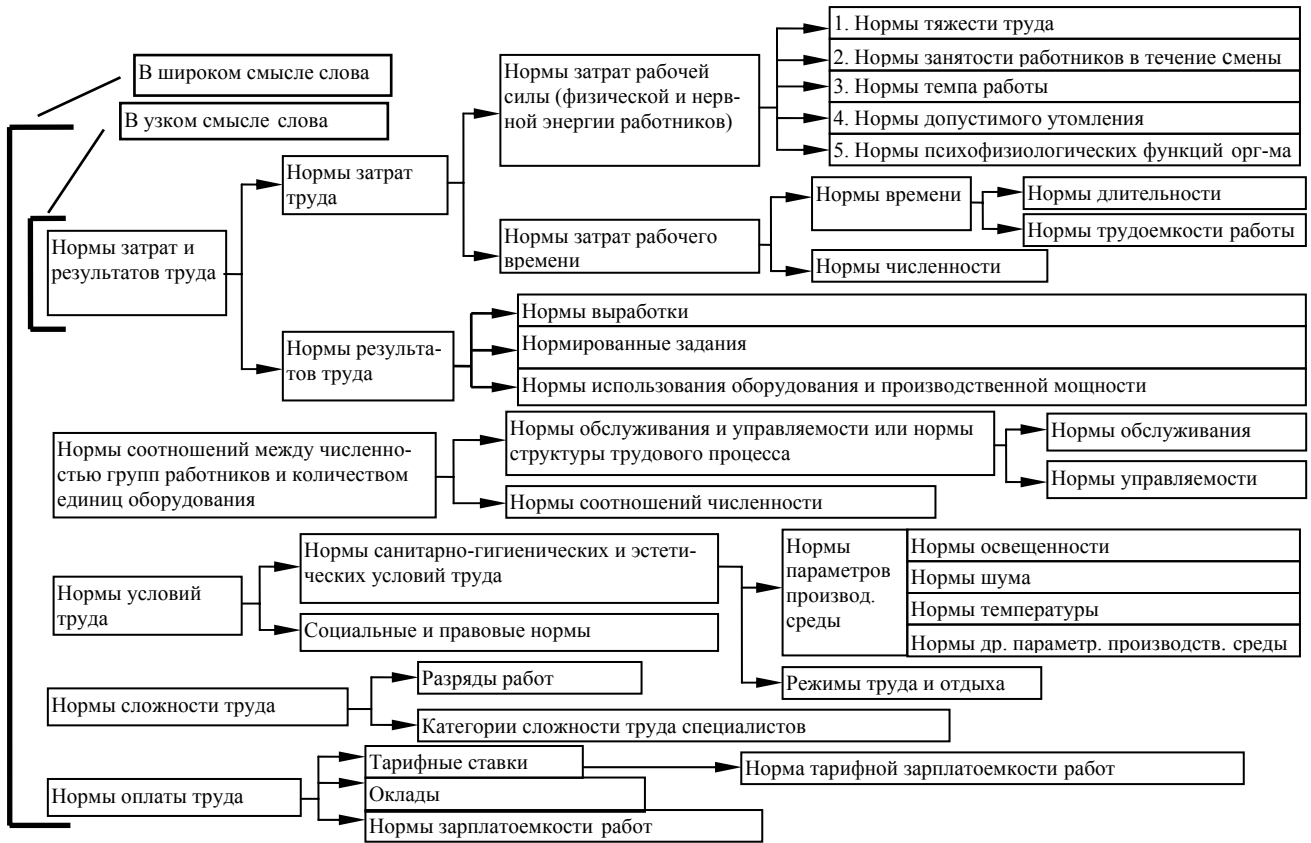


Рис. 11.3. Нормы труда

К нормам труда в *широком смысле слова* относятся:

- 1) нормы затрат и результатов труда;
- 2) нормы структуры трудового процесса;
- 3) нормы сложности труда;
- 4) нормы оплаты труда;
- 5) нормы условий труда.

В *узком смысле слова* к нормам труда относятся лишь нормы затрат и результатов труда.

Нормы затрат труда. Объективно существуют две формы затрат труда: затраты рабочего времени и затраты рабочей силы (физической и нервной энергии).

Норма затрат рабочего времени устанавливает время для выполнения единицы или определенного объема работы одним или несколькими работниками. В зависимости от конкретных условий нормы затрат рабочего времени могут определять продолжительность работы, время, затрачиваемое на ее выполнение одним или несколькими работниками, и их численность. В соответствии с этим к нормам затрат рабочего времени относятся *нормы длительности и трудоемкости работ* (операций) и *нормы численности*. Нормы длительности и трудоемкости работ являются формами выражения нормы времени.

Норма времени определяет необходимые затраты времени одного работника или бригады (звена) на выполнение единицы работы (продукции). Нормы времени измеряются в человеко-минутах (человеко-часах).

Норма длительности определяет время, за которое может быть выполнена единица работы на одном станке (агрегате) или на одном рабочем месте. Это время включает длительность технологического воздействия на предмет труда и величину объективно неизбежных перерывов, приходящихся в среднем на единицу работы. Норма длительности измеряется в единицах времени (минутах, часах).

Если один рабочий или бригада обслуживает несколько станков (агрегатов), то необходимо различать нормы длительности для оборота $N_{д.о}$ и для работников $N_{д.р}$. На многостаночном рабочем месте при норме обслуживания N_0 станков, на каждом из которых на изготовление единицы продукции должно затрачиваться $N_{д.о}$ минут, время, за которое единица продукции будет выпущена рабочими, составит:

$$N_{д.р} = N_{д.о} / N_0.$$

Норма трудоемкости операции определяет необходимые затраты времени одного или нескольких работников на выполнение единицы работы или изготовление единицы продукции по данной операции. Эти затраты зависят не только от продолжительности операции, но и от численности работников, занятых ее выполнением.

Из определения норм времени непосредственно вытекает следующая зависимость:

$$N_T = N_{д.р} \times N_ч,$$

где N_T – норма времени (трудоемкости операции); $N_ч$ – норма численности работников, выполняющих данную операцию.

При многостаночной работе норма времени определяется по формуле:

$$N_T = \frac{N_ч}{N_0} \times N_{д.о}.$$

Если один рабочий обслуживает один станок, то

$$N_T = N_{д.о} = N_{д.р}.$$

Норма численности определяет численность работников, необходимую для выполнения определенного объема работы (например, для обслуживания одного или нескольких агрегатов).

Нормы затрат физической и нервной энергии работников характеризуются темпом работы, степенью занятости работников, показателями утомления и т.д. Соответственно данные нормы затрат включают: *нормы тяжести труда, нормы занятости работников в течение смены, нормы темпа работы, нормы допустимого утомления и нормы психофизиологических функций организма*. Для характеристики норм затрат энергии работников в наибольшей степени подходят *нормы тяжести труда*, под которыми понимается суммарное воздействие всех факторов трудового процесса на организм человека. Нормы тяжести труда регламентируют допустимые нагрузки на организм работающих, поэтому они используются для обоснования времени на отдых, установления компенсаций за неблагоприятные условия труда и т.п. На тяжесть труда оказывает влияние его *интенсивность*, а также *состояние производственной*

среды (санитарно-гигиенические, эстетические и другие условия труда).

Нормы результатов труда. К ним относят: *нормы выработки, нормированные задания, а также нормы использования оборудования и производственной мощности.*

Норма выработки определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником, их группой или бригадой (звенем) за данный отрезок времени (час, смену). Нормы выработки измеряются в натуральных единицах (штуках, метрах и т.п.) и выражают необходимый результат деятельности работников.

$$H_v = \frac{T}{H_{д.р.}} = \frac{T \times H_o}{H_{д.р.}} = \frac{T \times H_ч}{H_r},$$

где H_v – норма выработки, T – период времени (час, смена), для которого устанавливается норма выработки.

Нормированное задание определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или их группой (бригадой, звеном) за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц). Как и норма выработки, нормированное задание определяет необходимый результат деятельности работников. Однако в отличие от нормы выработки нормированное задание может устанавливаться не только в натуральных единицах, но и в норма-часах, норма-рублях. В связи с этим норма выработки может рассматриваться как частный случай нормированного задания.

Нормы использования оборудования и производственной мощности определяются в зависимости от специфики производственных условий необходимым временем работы оборудования, его простоем в ремонте, уровнем использования производственной мощности участков и цехов и т.п.

Нормы обслуживания и управляемости. Нормы обслуживания и управляемости являются *нормами структуры трудового процесса*, определяющими оптимальные соотношения между численностью работников различных групп, а также между численностью работников и количеством единиц оборудования.

Норма обслуживания определяет необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других

производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или их группой.

Норма управляемости (числа подчиненных) определяет количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю.

Нормы сложности труда (выполняемых работ) определяют необходимую квалификацию исполнителей. Данные нормы целесообразно относить к анализируемой совокупности норм.

Нормы оплаты труда. Исходя из норм сложности (разряда) работы определяется норма ее оплаты в единицу времени – *тарифная ставка*. На основе тарифной ставки и нормы трудоемкости операции (единицы работы) устанавливается *норма тарифной заработной платы работ* (расценка):

$$З = \frac{С \times H_r}{60},$$

где $З$ – расценка (руб./шт); $С$ – тарифная ставка (руб.); H_r – норма трудоемкости операции (мин.).

Нормы условий труда. К ним относятся: *нормы санитарно-гигиенических и эстетических условий труда* (нормы освещенности, шума, температуры и других параметров производственной среды, режимы труда и отдыха), а также *социальные и правовые нормы труда*.

Классификация нормативных материалов по труду

Нормативные материалы по труду служат для установления норм и выражают зависимости между необходимыми затратами труда и влияющими на них факторами. Выделяют два вида нормативных материалов:

– *нормативы*, которые выражают нормативные зависимости для установления составных частей (слагаемых) норм времени, а также для определения норм численности;

– *единые (типовые) нормы*, которые представляют собой зависимости непосредственно между величиной нормы (времени, выработки, обслуживания, управляемости) и влияющими на нее факторами.

Основное различие между нормативами и едиными (типовыми) нормами времени заключается в степени дифференциации элемен-

тов производственного процесса. Поэтому иногда единые (типовые) нормы рассматривают как вид нормативов.

Нормативные материалы по труду могут классифицироваться по видам, сфере применения, степени укрупнения и форме представления (табл. 11.5).

По видам нормативы по труду подразделяются на *нормативы режимов работы* оборудования, *нормативы времени*, *нормативы численности* работников, *нормативы подчиненности* и *нормативы темпа* работы.

Нормативы режимов работы оборудования содержат параметры оборудования, на основе которых устанавливаются наиболее эффективные режимы технологического процесса, обеспечивающие заданную производительность оборудования с минимальными затратами живого и овеществленного труда. В соответствии с выбранным режимом работы устанавливается величина машинного, аппаратного и машинно-(аппаратурно-)ручного времени.

Таблица 11.5

Классификация нормативных материалов по труду

По видам	По сфере применения	По степени укрупнения						По форме представления
		Дифференцированные нормативы			Укрупненные нормативы			
Нормативы режимов работы оборудования	Общепромышленные	На микроэлементы	На трудовые действия	На трудовые приемы	Типовые	На виды работ	По функциям управления	Аналитические
Нормативы времени (на отдых, на личные надобности)								
Нормативы обслуживания	Местные	↓			Оперативного времени	Штучного времени	Графические	
Нормативы численности		Местные	Оперативного времени	Штучного времени				
Нормативы подчиненности	Местные				Оперативного времени	Штучного времени		
Нормативы темпа		Местные	Оперативного времени	Штучного времени				

Нормативы времени содержат регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов трудового процесса (трудовых движений, действий, приемов и т.д.), на изготовление деталей, узлов, изделий и на обслуживание единицы оборудования, рабочего места, единицы производственной площади.

Нормативы численности определяют регламентированную численность работников, необходимых для выполнения заданного объема работы.

Нормативы подчиненности определяют соотношение между численностью руководителей и подчиненных им работников. Они используются в большинстве случаев для определения количества бригадиров, мастеров и старших мастеров.

Нормативы темпа устанавливают регламентированный темп выполнения работ.

По сфере применения нормативы делят на общепромышленные, отраслевые и местные.

По степени укрупнения выделяют две группы нормативов: дифференцированные и укрупненные.

По форме представления нормативные материалы подразделяют на аналитические, графические и табличные.

Специфической разновидностью нормативов, которые устанавливаются на мелкие элементы ручных трудовых процессов – микроэлементы, являются *микроэлементные нормативы времени*. При этом продолжительность выполнения отдельных трудовых движений очень мала (десятые, сотые части минуты).

Микроэлементные нормативы могут использоваться при проектировании методов и приемов труда, при организации рабочего места, установлении норм на операцию, а также при разработке нормативов более высокой степени укрупнения.

Основы микроэлементного анализа трудовых процессов были заложены еще в начале XX в. исследованиями супругов Френка и Лилиан Гилбретов. В 1926 г. А.Сегюр разработал систему МТА. В 30-х гг. Д.Квик, У.Шиа и Р.Колер создали систему микроэлементных нормативов под названием «Work Factor», которая учитывала факторы сложности выполнения операции. В 40-х гг. Г.Мейнард, Д.Стегемертон и Д.Шваб по заданию компании «Вестинхауз электрик» разработали систему МТМ.

Система МТМ (Methods – Time Measurement – система измерения времени). Она получила широкое признание на предприятиях Америки и Западной Европы, в частности широко используется РЕФА.

Система МТМ включает 21 разновидность рабочих движений рук, ног, туловища, глаз. Некоторые из этих движений имеют варианты, что обусловлено особенностями конкретных операций и условиями их выполнения.

На каждый микроэлемент во всех его возможных вариантах выполнения составлены таблицы нормативов времени. В системе МТМ время выражается специальными единицами.

TMU (*Time Measurement Unit* – единица измерения времени).

$$1 \text{ TMU} = 0,00001 \text{ ч} = 0,0006 \text{ мин.} = 0,036 \text{ с.}$$

Для удобства пользования каждому микроэлементу присваивается буквенный шифр.

Пример: «дотянуться до гаечного ключа на расстояние 40 см» обозначается шифром *R40B*; «взять ключ» – *G1A*; «поднести ключ к гайке» – *M40C*; «присоединить» – *PISSD*; «закрепить» – *M2B*; «завинтить» – *APA*; «отложить» – *M40B*; «отпустить ключ» – *RL1*. Первые буквы шифра обозначают наименование микроэлемента: *R* (Reach) – дотянуться; *G* (Grasp) – взять; *M* (Move) – перенести; *P* (Position) – соединить; *RL* (Release) – отпустить. Цифрами обозначается расстояние или вес. Последние буквы шифра обозначают уровень сложности или другие особенности выполнения соответствующего движения.

Квалифицированный инженер-исследователь может быстро записывать микроэлементы во время работы, расшифровывать их, фиксировать фактически затраченное время, оценивать меру совершенства трудового процесса при выполнении каждым конкретным работником. Пользуясь таблицами времени микроэлементов, можно проектировать трудовые процессы с одновременным определением проектного (нормативного) времени.

В России используется своя разновидность метода микроэлементного нормирования – БСМ (базовая система микроэлементных нормативов времени). Она была разработана в 1981 г. Научно-исследовательским институтом труда (Москва) при участии украин-

ского филиала этого института и рекомендована для широкого применения на промышленных предприятиях¹.

Базовая система содержит нормативы времени на 19 микроэлементов: протянуть руку, переместить, повернуть предмет, повернуть рукоятку (маховик), установить на плоскость, установить на вал или в отверстие, разъединить, взять, отпустить, нажать рукой, движение ступни (ноги), ходить, повернуть туловище, сесть, встать с положения сидя, нагнуться, выпрямиться, присмотреться, перевести взгляд.

В зависимости от условий и способа выполнения система насчитывает 50 разновидностей движений. Сфера применения БСМ – трудовые процессы на предприятиях массового и крупносерийного производства.

Система микроэлементных нормативов времени предназначена для нормирования, анализа и проектирования ручных трудовых процессов в разных отраслях промышленности. Ее также можно использовать для установления отраслевых и межотраслевых нормативов на трудовые приемы и их комплексы без проведения трудоемких хронометражных наблюдений, оценки разных вариантов выполнения трудового процесса. Модели рациональных трудовых процессов, построенные с применением БСМ, могут использоваться в качестве средства обучения работников рациональным методам труда.

В связи с разработкой отечественной базовой системы микроэлементных нормативов (БСМ) и алгоритмов автоматизированного проектирования трудовых и технологических процессов созданы предпосылки для решения задач, связанных с обеспечением единства нормативов.

Принципы и методы нормирования труда

В процессе нормирования труда должен соблюдаться ряд принципов (табл. 11.6).

Данные принципы должны учитываться на всех этапах процесса нормирования, в том числе при *пересмотре действующих и внедрении новых норм труда*.

¹ Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.И. Нормирование труда: Учеб. / Под ред. В.М. Данюка, В.Н. Абрамова. Киев, 1995. С. 84–88.

Таблица 11.6

Система принципов нормирования труда

Название принципа	Сущность принципа
Принцип комплексности	При установлении норм труда должен учитываться комплекс факторов, как производственных (технических, организационных, плановых), так и непосредственно связанных с удовлетворением интересов работников в процессе труда (физиологических, социальных и т.д.)
Принцип системности	Нормы труда должны устанавливаться с учетом конечных результатов производства и зависимости затрат труда на данном рабочем месте от издержек производства на связанных с ним рабочих местах
Принцип эффективности	Необходимость установления таких норм, при которых в нормальных условиях труда требуемый результат производственной деятельности достигается с минимальными суммарными затратами трудовых и материальных ресурсов
Принцип прогрессивности	При расчете норм труда необходимо исходить из передовых научно-технических и производственных достижений, практически применимых на данном участке производства, в целях экономии затрат живого и овеществленного труда и улучшения его условий
Принцип конкретности	Нормы труда должны устанавливаться в строгом соответствии с параметрами изготавливаемой продукции, предметов и средств труда, его условиями, сложностью, масштабом производства и другими объективными характеристиками конкретного производственного подразделения, определяющими при данной точности расчетов величину необходимых затрат труда
Принцип групповой дифференциации норм	Интенсивность труда и нормативное время на отдых, отражаемые в норме, должны соответствовать полу и возрасту работников. Необходимость дифференциации норм по психофизиологическим характеристикам возникает в той мере, в какой учет этих характеристик не реализуется системой профотбора и профориентации
Принцип динамичности	Необходимость изменения норм при существенном для данной точности расчетов изменении условий, на которые они были рассчитаны
Принцип всеобщности	Необходимость нормирования труда всех категорий работников
Принцип равной напряженности	Необходимость обеспечения объективно равных возможностей для выполнения норм

Постоянные организационно-технологические изменения, происходящие на действующих предприятиях, такие как изменение но-

менклатуры изделий и их количества, переход на новую продукцию, изменение конструкции деталей и узлов, совершенствование технологии производства, внедрение новых методов и приемов труда, приводит к необходимости пересмотра действующих и внедрения новых норм труда.

Пересмотр действующих норм должен осуществляться планомерно, одновременно с аттестацией рабочих мест. Внедрению измененных и новых норм должна предшествовать тщательная предварительная подготовка, в процессе которой необходимо разъяснить рабочим и линейным руководителям цель и значение перехода на новые или обновленные нормы, а также организовать обучение новым технологическим процессам и методам труда. Важным условием этого внедрения является также совершенствование организации и обслуживания рабочих мест, обеспечение их полным комплектом технологической оснастки и инструмента. Кроме того, следует сделать все возможное для того, чтобы переход на новые нормы не приводил к уменьшению заработка работников, а даже, при возможности, приводил к его увеличению, улучшению условий труда, снижению его напряженности.

Методы нормирования труда. всю совокупность методов нормирования труда обычно разделяют на *аналитические* и *суммарные* (табл. 11.7).

Таблица 11.7

Классификация методов нормирования труда

Аналитические методы		Суммарные методы		
Установление норм на основе анализа конкретного трудового процесса, деления операций на более мелкие элементы, исследования факторов, влияющих на продолжительность каждого элемента, проектирования рациональных режимов работы оборудования и приемов труда работников		Нормы устанавливаются без анализа конкретного трудового процесса и проектирования рациональной организации труда сразу на целую операцию (суммарно) без разделения на составные части		
Аналитический расчетный	Аналитический исследовательский	Опытный	Статистический	Сравнительный
За базу расчета берутся нормативные материалы и расчеты по эмпирическим формулам	За базу расчета берутся данные, полученные при исследовании трудовых процессов путем массовых фотохронометражных наблюдений на анализируемых рабочих местах	На основе опыта и квалификации нормировщика	На основе статистических данных о выполнении аналогичных работ	Путем сравнения с аналогичными деталями-представителями
Технически обоснованные нормы		Опытно-статистические нормы		

Опытно-статистические нормы по мере развития практики нормирования труда постепенно вытесняются *технически обоснованными нормами*, что значительно улучшает состояние нормирования труда.

Вопросы

1. Почему и как в обществе и на предприятиях нормируется рабочее время?
2. Назовите возможные причины регламентированных и нерегламентированных перерывов и простоев оборудования.
3. Каковы преимущества и недостатки метода моментных наблюдений?
4. Какие показатели характеризуют эффективность использования сменного рабочего времени?
5. Какие существуют виды норм, когда и в каких целях они используются?
6. Какие виды перерывов в работе Вы знаете, какие из них нормируются и каким образом?
7. По каким признакам классифицируют нормативные материалы?
8. Чем отличаются и когда применяются нормы штучного и штучно-калькуляционного времени?
9. Какие основные факторы влияют на величину нормы?
10. От чего зависит продолжительность времени на отдых и величина соответствующего норматива?

Тесты

1. Первым стандартные микродвижения при анализе трудового процесса выделил:
 - а) Ф.Тейлор;
 - б) Ф.Гилбрет;
 - в) В.И. Ленин;
 - г) Г.Форд.
2. Отличие норм от нормативов состоит в том, что:
 - а) нормы используются многократно для установления различных нормативов;

- б) нормы соответствуют строго определенным рабочим условиям, а нормативы устанавливаются для множества значений факторов;
- в) нормы действуют дольше, чем нормативы;
- г) нормы разрабатываются централизованно, а нормативы – на каждом предприятии самостоятельно.

3. К вспомогательным работам не относятся:

- а) наладочные работы;
- б) планово-предупредительный ремонт;
- в) работа по уборке производственных помещений;
- г) работа по подготовке рабочего места.

4. При аналитических методах нормирования затрат труда нормы устанавливаются:

- а) на основании опыта и квалификации нормировщика;
- б) путем сравнения с аналогичными деталями-представителями;
- в) на основании статистической информации;
- г) путем проведения массовых хронометражных наблюдений и создания нормативных материалов.

5. Нормы труда должны:

- а) быть стабильными;
- б) постоянно пересматриваться;
- в) пересматриваться при изменении условий труда;
- г) пересматриваться 1 раз в год.

6. К нормам затрат рабочего времени не относятся:

- а) нормы численности;
- б) нормы длительности работ;
- в) нормы тяжести труда;
- г) нормы трудоемкости работ.

7. К нормам труда в узком смысле слова не следует относить:

- а) нормы выработки;
- б) нормы оплаты труда;
- в) нормы численности;
- г) нормированные задания.

8. К ненормируемым затратам рабочего времени относятся:
- подготовительно-заключительное время;
 - время на отдых и личные надобности;
 - время перерывов, вызванных нарушением нормального течения производственного процесса;
 - время обслуживания рабочего места.

9. Для анализа приемов труда наиболее приемлем следующий метод:

- метод моментных наблюдений;
- хронометраж;
- метод сопоставления и оценки;
- ABC-анализ.

10. Для анализа структуры затрат рабочего времени наиболее приемлем следующий метод:

- метод моментных наблюдений;
- хронометраж;
- метод сопоставления и оценки;
- метод микроэлементного нормирования.

Задачи и ситуации

1. В механическом цехе проводилось наблюдение за работой токаря-карусельщика. Необходимо обработать и проанализировать материалы индивидуальной фотографии рабочего дня (табл. 11.8).

В соответствии с данными фотографии рабочего дня (табл. 11.8) составляется сводка одноименных затрат рабочего времени (табл. 11.9).

Пользуясь приведенными данными, определите следующие коэффициенты:

$K_{и}$ – коэффициент использования рабочего времени:

$$K_{и} = \frac{t_{пз} + t_{оп} + t_{об} + t_{отл}}{T_{д}};$$

$K_{пр}$ – коэффициент потерь рабочего времени, зависящих от рабочего:

$$K_{пр} = \frac{t_{пнд}}{T_{д}};$$

$K_{пн}$ – коэффициент потерь рабочего времени, зависящих от неполадок на производстве:

$$K_{пр} = \frac{t_{пнд} + t_{пнт}}{t_{оп}}.$$

Таблица 11.8

Наблюдательный лист фотографии рабочего дня токаря-карусельщика (начало наблюдения и начало смены – 8 ч. 00 мин.)

Элементы затрат времени	Текущее время	Продолжительность элемента наблюдения, мин.	Индекс
Пришел на рабочее место	8 ч. 05 мин.		
Получает от мастера задание	8 ч. 07 мин.		
Ищет ключ от тумбы	8 ч. 10 мин.		
Получает инструмент	8 ч. 17 мин.		
Получает заготовки	8 ч. 23 мин.		
Налаживает станок	8 ч. 35 мин.		
Оперативная работа	9 ч. 17 мин.		
Затачивает резец	9 ч. 20 мин.		
Меняет резец	9 ч. 22 мин.		
Оперативная работа	10 ч. 17 мин.		
Ушел за инструментом	10 ч. 19 мин.		
Меняет резец	10 ч. 22 мин.		
Оперативная работа	11 ч. 10 мин.		
Отсутствие электроэнергии	11 ч. 30 мин.		
Обеденный перерыв	11 ч. 30 мин. – 12 ч. 30 мин.		
Пришел с обеда	12 ч. 30 мин.		
Оперативная работа	12 ч. 54 мин.		
Ушел за электромонтером	13 ч. 00 мин.		
Ремонт электропроводки	13 ч. 02 мин.		
Оперативная работа	13 ч. 57 мин.		
Меняет резец	14 ч. 00 мин.		
Оперативная работа	14 ч. 55 мин.		
Уход по личным надобностям	15 ч. 07 мин.		
Оперативная работа	15 ч. 50 мин.		
Убирает станок	15 ч. 57 мин.		
Передаёт смену	16 ч. 00 мин.		

Таблица 11.9

Сводка одноименных затрат времени

Виды одноименных затрат рабочего времени	Время, мин.
Оперативное время ($t_{оп}$)	
Подготовительно-заключительное время ($t_{пз}$)	
Время обслуживания рабочего места ($t_{об}$)	
Время перерывов, зависящих от неполадок на производстве ($t_{пнт}$)	
Время перерывов, зависящих от рабочего ($t_{пнд} + t_{отд}$)	
В том числе время перерывов на отдых и личные надобности по установленным нормативам ($t_{отд}$)	
Итого	

2. Определите норму штучного времени на машинной работе при следующих данных:

$$t_0 = 18 \text{ мин.}; t_b = 4 \text{ мин.}; a = 0,027; \alpha = 0,03; \beta = 0,05,$$

где: t_0 – основное время (в мин.); t_b – вспомогательное время (в мин.); a – коэффициент времени перерывов на отдых и личные надобности; α – коэффициент времени организационного обслуживания рабочего места; β – коэффициент времени технического обслуживания рабочего места.

Норма штучного времени на машинных работах может быть определена по формуле:

$$t_{шт} = (t_0 + t_b) \times (1 + \alpha + \beta) + t_0 \times a.$$

3. Определите норму выработки за 7-часовую рабочую смену при следующих данных: норма основного времени – 8 мин.; вспомогательного времени – 2,5 мин.; времени обслуживания рабочего места – 6% от оперативного времени; времени перерывов на отдых и личные надобности 5% от оперативного времени; подготовительно-заключительного времени – 15 мин. в смену.

4. Обработайте наблюдательный лист хронометража за работой станочника и на основании показателей текущего времени, занесенных в хронокарту, определите продолжительность каждого замера по отдельным элементам операций.

Сделайте анализ устойчивости хронометражных рядов, предварительно исключив из них случайные и ошибочные замеры. При оценке качества проведенных наблюдений принять величины нормативных коэффициентов устойчивости для условий серийного производства (при машинной работе – 1,1; при машинно-ручной – 1,7; при ручной – 2,3).

Рассчитайте норму оперативного времени, в том числе укажите основное технологическое и вспомогательное время.

Определите норму штучного времени и норму выработки за 8-часовую смену при условии, что подготовительно-заключительное время установлено по нормативу 20 мин. на смену, а время на отдых, личные надобности и обслуживание станка – в размере 12% от оперативного времени. (Смотрите хронометражные карты.)

5. Определите норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки за 8-часовую смену на токарную обработку деталей из отливки. Операция включает два технологических перехода: наружная обточка и отрезка готовой детали.

Размерная характеристика детали, данные для расчета режимов резания и для определения трудовых норм (по вариантам задания) следующие (табл. 11.10):

Таблица 11.10

№ п/п	Показатели	Варианты задачи			
		1	2	3	4
1	2	3	4	5	6
1.	Данные детали по чертежу, мм	250	336	291	306
2.	Величина врезания и выхода инструмента, мм	5	4	5	6
3.	Величина для взятия пробной стружки, мм	3	2	4	3
4.	Диаметр обработки детали, мм	108	118	66	32
5.	Припуск на обработку (на сторону), мм	8	4	6	2
6.	Глубина резания, мм	4	2	3	1
7.	Подача резца за один оборот детали, мм	0,2	0,1	0,2	0,1
8.	Скорость резания, м/мин.	110	60	120	120
9.	Время на установку и снятие детали, мин.	0,4	0,8	0,6	0,4
10.	Время на управление станком, мин.	0,6	0,7	0,9	0,8
11.	Норматив времени на техническое обслуживание станка (от основного времени), %	4	4	4	4

Продолжение таблицы 11.10

1	2	3	4	5	6
12.	Норматив времени на отдых и личные надобности рабочего, на организационное обслуживание рабочего места (от оперативного времени), %	10	10	10	10
13.	Подготовительно-заключительное время на партию деталей, мин.	14	12	12	20
14.	Количество деталей в партии, шт.	80	60	60	100

Примечание: Скорость резания и подачи при продольном сечении и отрезке детали взять условно равным первому переходу. Число оборотов шпинделя в минуту взять из паспорта станка в следующих величинах: 12,5, 16, 20, 31, 40, 50, 63, 80, 100, 125, 160, 200, 250, 316, 400, 500, 630, 800, 1000, 1250, 1600, 2000.

ХРОНОМЕТРАЖНАЯ КАРТА (вариант 1)

Элементы операции	Порядковый номер наблюдения									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Время наблюдений с 9.00					Т – время в мин. и сек. П – время в сек.				
Взять деталь со стола, установить в патроне и закрепить	0,23	3,05	5,55	8,49	11,27	14,01	16,45	19,48	22,40	25,23
Пустить станок, подвести резец, включить подачу	0,36	3,17	6,15	8,59	11,38	14,23	17,09	20,01	22,52	25,35
Расточить втулку	2,12	4,55	7,45	10,29	13,09	15,48	18,46	21,34	24,24	27,06
Выключить подачу, отвести резец, остановить станок	2,19	5,04	7,76	10,38	13,16	15,58	18,54	21,42	24,33	27,13
Открепить деталь, снять и отложить деталь	2,40	5,27	6,22	11,03	13,38	16,19	19,18	22,10	25,01	27,40

Дефектные замеры:

2/3 – несвоевременное включение подачи;

2/7 – то же.

ХРОНОМЕТРАЖНАЯ КАРТА (вариант 2)

Элементы операции	Порядковый номер наблюдения									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Взять деталь, закрепить хомутик и смазать маслом центры	0,32	3,53	7,40	11,01	14,31	18,07	21,30	25,19	28,51	32,29
Установить деталь в центры и закрепить	0,44	4,07	7,53	11,13	14,46	18,20	21,46	25,31	29,05	32,33
Пустить станок, подвести суппорт и резец и включить подачи	0,56	4,21	8,06	11,25	14,58	18,35	21,59	25,45	29,20	32,46
Обточить предварительно	2,51	6,19	10,03	13,25	16,54	20,32	24,00	27,45	31,15	34,43
Выключить подачу, отвести резец и суппорт и остановить станок	3,00	5,27	10,12	13,37	17,02	20,41	24,12	27,55	31,23	34,52
Снять деталь	3,07	6,35	10,19	13,43	17,09	20,50	24,30	28,01	31,31	34,59
Отвернуть винт и снять хомутик с детали	3,15	6,44	10,27	13,53	17,30	20,57	24,41	28,10	31,39	35,06
Отложить деталь в ящик	3,18	6,48	10,30	13,56	17,34	21,00	24,44	28,10	31,42	35,09

Дефектные замеры: 1/3 – уронил масленку; 1/7 – рассматривал деталь; 7/5 – взял по ошибке другой ключ.

Примечание. Время наблюдения в мин. и сек.

ХРОНОМЕТРАЖНАЯ КАРТА (вариант 3)

Элементы операции	Время текущее (Т), продолжительность (П)	Порядковый номер наблюдения										Суммарная продолжительность хроноряда, сек.	Количество учтенных наблюдений	Среднее время
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
		Время наблюдений с 9.00					Т – время в мин. и сек., П – время в сек.							
Взять деталь, закрепить хомутик и смазать маслом центры	Т П	0,30	2,44	5,02	1,1	9,38	11,51	14,03	16,36	13,55	21,09			
Установить деталь в центры и закрепить	Т П	0,46	2,57	5,14	7,33	9,52	12,04	14,18	16,48	19,08	21,16			
Пустить станок, подвести суппорт и резец и включить подачу	Т П	0,58	3,09	5,34	7,43	10,03	12,16	14,42	17,01	19,20	21,28			
Обточить предварительно	Т П	1,51	4,00	6,26	8,37	10,54	13,07	15,35	17,56	20,13	22,22			
Выключить подачу, отвести резец и суппорт и остановить станок	Т П	1,58	4,09	6,34	8,46	11,02	13,14	15,45	18,04	20,22	22,29			
Снять деталь	Т П	2,04	4,17	6,40	8,53	11,09	13,20	15,53	18,11	20,28	22,36			
Отвернуть винт и снять хомутик с детали	Т П	2,11	4,25	6,46	9,00	11,36	13,28	15,59	18,18	20,36	22,44			
Отложить деталь в ящик	Т П	2,13	4,28	6,49	9,02	11,18	13,31	16,01	18,21	20,38	22,46			

Дефектные замеры: 2/10 – завышенный темп работы; 3/3 – несвоевременное включение подачи; 3/7 – то же.

ГЛАВА 12

УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Литература

1. Федеральный закон № 181 от 17.07.1999 г. «Об основах охраны труда в Российской Федерации».
2. Федеральный закон № 53 от 20.05.2002 г. «О внесении изменений в статьи 5, 6 и 21 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации».
3. Федеральный закон № 197 от 30.12.2001 г. «Трудовой кодекс Российской Федерации». Раздел X, гл. 33–36.
4. Постановление Правительства РФ № 646 от 27.10.2003 г. «О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)».
5. Постановление Правительства РФ № 244 от 25.03.2003 г. «Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации».
6. Постановление Минтруда России № 28 от 24.04.2002 г. «О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях».
7. Конвенции и рекомендации МОТ. М., 1985. (Конвенция 155, Рекомендация 164).
8. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, ЧеРо, 1996. Гл. 10.3. С. 410–418.
9. Фильев В.И. Охрана труда на предприятиях РФ. М., 1997.

В данной главе проанализированы условия труда и факторы их формирования: предложена классификация условий труда, дана оценка степени интенсивности труда, выявлены пути улучшения условий труда, раскрыта сущность гуманизации условий труда, определены основные затраты и экономическая эффективность от мероприятий по улучшению условий труда. В главе также рассмотрена охрана и безопасность труда, организация ее на предприятии. Кроме того, представлены нормативные документы по улучшению условий и охраны труда.

Условия труда и факторы их формирования

Условия труда – совокупность факторов производственного процесса и производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда¹.

Характеристики производственного процесса определяются применяемым оборудованием, предметами и продуктами труда, технологией, системой обслуживания рабочих мест.

Производственная среда характеризуется прежде всего санитарно-гигиеническими условиями труда (температура, шум, освещенность, запыленность, загазованность, вибрация и т.д.), безопасностью трудовой деятельности, режимом труда и отдыха, а также взаимоотношениями между сотрудниками предприятия.

Условия труда представляют собой физические, химические, биологические, организационные и социальные параметры воздействия, которые могут влиять на поведение системы и свойства элементов, в частности людей и средства производства, а также технические и экономические воздействия, которые могут влиять на человека при выполнении задач.

Таким образом, условия труда могут рассматриваться в технических, организационных, психофизиологических, социальных, правовых и других аспектах.

Классификация условий труда

Условия труда можно классифицировать по содержанию, сфере действия, степени суммарного воздействия на организм работающих.

Классификация условий труда по содержанию. На формирование и изменение условий труда влияет множество факторов. По содержанию выделяют следующие группы факторов: *производственно-экологические, организационно-технические, эргономические (статические и динамические), социально-экономические, социально-психологические, эстетические и естественно-природные* факторы.

Производственно-экологические факторы характеризуют состояние производственной сферы: температуру воздуха, его влаж-

¹ Определение условий труда дано в соответствии с ГОСТом 19605-75.

ность, скорость движения, чистоту (запыленность, загазованность), уровни шума, вибрации, освещенности.

Организационно-технические факторы характеризуют содержание и структуру выполняемых трудовых движений и технологических операций, форму и массу обрабатываемых деталей, расстояние и скорость перемещения изделий, рабочую позу (стоя, сидя и т.д.), темп труда, коэффициенты занятости работников в течение смены и иные показатели, используемые для оценки затрат труда на рабочем месте. К ним относят:

– средства труда (производственные здания и сооружения, санитарно-бытовые устройства, оборудование, инструменты);

– предметы труда и продукт труда (сырье, материалы, заготовки, готовые изделия);

– технологические процессы (физические, механические, химические и биологические воздействия на обрабатываемый предмет труда, способы его транспортировки и хранения);

– организационные формы производства, труда и управления (уровень специализации производства, его масштабы и массовость, сменность работы предприятия и пр.).

Для выявления воздействия этих факторов могут применяться *эргономические* показатели работающих. Эти данные подразделяются на *статические* и *динамические*.

Статические показатели определяют средние размеры рабочих органов и частей тела человека (рост, длина рук и ног, размах рук и т.п.) и предназначаются для проектирования оборудования, планировки и организации рабочих мест.

Динамические данные позволяют устанавливать степень подвижности рабочих органов человека (дотягаемость рук, углы наклона корпуса, вращения рук и т.п.) и используются для проектирования органов управления оборудованием и размещения предметов труда на рабочих местах.

Социально-экономические факторы условий труда представляют нормативное и законодательное регулирование социально-экономических и производственных условий труда (продолжительность рабочего времени и режимы труда и отдыха, санитарные нормы и требования, система контроля за соблюдением требований в области охраны труда), характеризуются уровнем заработной платы, величиной отпуска, качеством продукции, текучестью кадров и т.д.

Социально-психологические факторы характеризуются формами взаимоотношений в коллективах, привлекательностью труда, отношением работников к труду, психологическим климатом и т.д.

Эстетические факторы призваны создавать нормальные условия труда на рабочем месте путем рационального художественного конструирования техники, композиционного проектирования технологического оснащения рабочего места и цветового оформления производственных помещений, что способствует снижению утомления работающих и росту производительности труда.

Естественно-природные факторы условий труда являются своего рода общей средой, в которой действуют все другие факторы производства и особенности которой оказывают сильное воздействие на процесс использования различных видов производственного оборудования, технологических процессов, методов организации производства и труда, поэтому действие этой группы факторов важно учитывать уже в процессе проектирования. Имеют особое значение при формировании условий труда в сельском хозяйстве, добывающей промышленности, на транспорте и пр.

Классификация условий труда по сфере действия. По сфере действия факторы условий труда разделяют на *внешние* и *внутренние*.

К *внешним условиям труда* относят условия, связанные с производственной средой. Это, например, рабочее помещение, его объем, расположение средств производства, предметов труда и работника, наличие информационных средств, физическая и химическая среда на рабочем месте (шум в цехе, освещенность, вентиляция, климатические условия, погодные условия) и т.д.

К *внутренним условиям труда* относятся характеристики процесса труда, связанные с конкретным производственным заданием (вид задания, его величина, сложность и т.д.).

При выполнении работы условия труда могут действовать как нагрузка на работника.

Классификация условий труда по степени суммарного воздействия на организм работающих (по тяжести труда). При оценке суммарного воздействия условий труда на организм человека принимаются во внимание не только физические и нервно-психические нагрузки, обусловленные содержанием труда, но и факторы производственной среды, в которой осуществляется труд.

Степень тяжести труда – единый интегральный показатель, который отражает воздействие всех факторов условий труда на работоспособность, здоровье и жизнедеятельность человека. Показатель тяжести труда применим как к физическому, так и к умственному труду.

Работоспособность – функциональные свойства организма человека, необходимые для выполнения конкретной работы и зависящие как от условий труда, так и от состояния здоровья, возраста, степени тренированности, мотивации к труду.

В процессе труда можно выделить три фазы работоспособности: выработка, высокая и относительно устойчивая работоспособность, снижение работоспособности (утомление).

Совокупность факторов, влияющих на работоспособность людей в процессе их трудовой деятельности, называют *производственной средой*.

Исследования НИИ труда, а также рекомендации МОТ позволяют определить десять основных *факторов производственной среды*, влияющих на работоспособность человека в процессе производства и вызывающих у него усталость (утомление)¹:

– *физическое усилие* (перемещение грузов определенного веса в рабочей зоне, усилия, связанные с поддержанием тяжестей, нажатием на предмет труда или рукоятки управления механизмом в течение определенного времени). Различают четыре вида физического усилия: незначительное, среднее, тяжелое и очень тяжелое;

– *нервное напряжение* (сложность расчетов, особые требования к качеству продукции, сложность управления механизмом, аппаратом, прибором, опасность для жизни и здоровья людей при выполнении работ, особая точность исполнения). Различают три вида нервного напряжения: незначительное, среднее, повышенное;

– *темп работы* (количество трудовых движений в единицу времени). Различают три уровня: умеренный, средний, высокий;

– *рабочее положение* (положение тела человека и его органов по отношению к средствам производства). Различают четыре вида рабочего положения: ограниченное, неудобное, неудобно-стесненное и очень неудобное;

– *монотонность работы* (многократность повторения однообразных, кратковременных операций, действий, циклов). Различают три уровня: незначительная, средняя, повышенная;

– *температура, влажность, тепловое излучение в рабочей зоне* (градусы по Цельсию, процент влажности, калории на 1 см² в минуту). Различают пять стадий воздействия указанных факторов: незначительная, повышенная или пониженная, средняя, высокая, очень высокая;

– *загрязненность воздуха* (содержание примесей в 1 м³ или литре воздуха и их воздействие на организм человека). Различают пять степеней загрязненности воздуха: незначительная, средняя, повышенная, сильная, очень сильная;

– *производственный шум* (частота шума в герцах, сила шума в децибелах). Различают умеренный, повышенный и сильный шум;

– *вибрация, вращение, толчки* (амплитуда в минуту, градусы и число вращений, количество толчков в минуту). Различают три уровня значений указанных факторов: повышенные, сильные, очень сильные;

– *освещенность в рабочей зоне* (в люксах). Различают два уровня значений этого фактора: недостаточная и плохая или ослепляющая.

Все указанные факторы производственной среды имеют психологические и физиологические границы. *Психологическая* граница определяется нормативом, за пределами которого работники ощущают неудобства в работе. *Физиологическая* граница определяется нормативом, превышение которого требует приостановки работ.

На работоспособность человека оказывают влияние и *факторы личного порядка* (настроение, отношение к труду, состояние здоровья). Прямых измерителей влияния указанных факторов на результативность труда нет. Косвенным же измерителем может быть прирост выработки в единицу времени при неизменных условиях производственной среды и качественного состояния рабочей силы.

В соответствии с разработанной НИИ труда методикой количественной оценки тяжести работ различают шесть групп условий труда по степени их суммарного воздействия на организм работающих:

1) *комфортные*, обеспечивающие оптимальные физические, умственные и нервно-эмоциональные нагрузки, оказывающие тренирующее воздействие на организм человека и способствующие улучшению здоровья, достижению высокой работоспособности и производительности труда;

¹ Рекомендация о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах. МБТ. Женева, 1991. Т. 2. С. 1839–11843; Изучение затрат рабочего времени и разработка нормативных материалов по труду. М., 1966.

2) *соответствующие* нормативам условия труда, которые находятся в пределах требований действующих санитарных норм, стандартов безопасности труда и физиологических нормативов и не оказывают влияния на снижение работоспособности человека и отклонения в состоянии его здоровья в течение всего трудового периода жизни;

3) *неблагоприятные*, вызывающие повышенные мышечные, психические и нервно-эмоциональные нагрузки, ухудшение показателей физиологических функций человека и снижение к концу работы производственных показателей;

4) *вредные*, приводящие к нарушению динамического рабочего стереотипа, значительному снижению работоспособности и повышению заболеваемости работающих;

5) *экстремальные*, при которых в конце рабочей смены у практически здоровых людей могут формироваться реакции, характерные для патологического функционального состояния организма;

6) *недопустимые*, работа в которых приводит к быстрому развитию патологических явлений и тяжелым нарушениям здоровья человека.

Первая и вторая категории тяжести отнесены к нормальным условиям, третья – к допустимым, четвертая – к недопустимым и требующим рационализации, пятая и шестая – к недопустимым и подлежащим ликвидации.

Проектирование условий труда

Проектирование условий труда должно осуществляться с учетом различий сотрудников предприятия по полу, возрасту, состоянию здоровья, квалификации, психологическим и социальным характеристикам. Разработаны системы рекомендаций и нормативных материалов различной степени общности и обязательности (рекомендации Международной организации труда, общегосударственные, отраслевые, региональные, заводские нормы), которые должны использоваться при проектировании условий труда.

В частности, необходимо учитывать ограничения по участию женщин в ряде производств с вредными условиями труда (металлургические, химические, горнорудные предприятия), по максимальной массе перемещаемых грузов (для мужчин и женщин), по допустимым уровням радиоактивности, запыленности, загазованности, шума, вибрации и т.д.

Оценка степени интенсивности труда

Интенсивность труда – комплексный показатель, характеризующий влияние условий труда на уровень производительных затрат рабочей силы в трудовом процессе; определяющий величину трудовых затрат, расходуемых на производство продукции и услуг, в единицу рабочего времени.

Интенсивность труда характеризует количество труда, затрачиваемого в единицу рабочего времени, и является важнейшей компонентой тяжести труда, определяющей суммарное воздействие всех факторов трудового процесса на организм работающих. Соотношение понятий интенсивности и тяжести труда является предметом дискуссий.

В общем виде интенсивность труда (I_T) можно представить как отношение его производительных затрат в процессе труда к продолжительности рабочего времени:

$$I_T = Z_T/P_B,$$

где Z_T – количество затраченного труда; P_B – рабочее время.

К *основным факторам*, влияющим на интенсивность труда, относятся:

- степень занятости работника в течение рабочего дня;
- темп труда, т.е. количество рабочих движений в единицу времени;
- усилия, необходимые при выполнении работы, которые зависят от массы перемещаемых предметов, особенностей оборудования, организации труда;
- количество обслуживаемых объектов (станков, рабочих мест и т.д.);
- размеры предметов труда;
- величина партий заготовок;
- специализация рабочего места;
- санитарно-гигиенические условия труда;
- формы взаимоотношений в производственных коллективах.

Измерение интенсивности и тяжести труда представляет весьма сложную проблему, которая до сих пор не имеет удовлетворительного решения.

Методы оценки интенсивности и тяжести труда учитывают:

- затраты энергии работников;

- темп работы;
- мнения работников о степени утомления;
- психофизиологические характеристики утомления.

Эти показатели должны применяться с учетом особенностей анализируемой работы. В частности, измерение затрат энергии и темпа работы нельзя использовать для оценки интенсивности умственного труда. При анализе тяжести труда целесообразно исходить из степени утомления работников, оцениваемой как субъективно (на основе опросов персонала), так и объективно (на основе анализа психофизиологических характеристик). Необходимо учитывать также факторы, влияние которых проявляется не сразу (радиоактивное излучение, канцерогены и т.п.).

Методы оценки интенсивности и тяжести труда

1. *Метод определения коэффициента занятости рабочего (K_3)* в процессе производительного труда. В общем случае его можно рассчитать по формуле:

$$K_3 = T_3/T_n,$$

где T_3 – фактические производительные затраты времени; T_n – нормативная продолжительность времени работы.

2. *Метод анализа использования рабочего времени.* С его помощью можно оценить уровень *относительной* интенсивности труда при выполнении разнообразных операций на основе отношения фактических затрат труда к необходимым или обратной их зависимости. С допустимой точностью расчетов за величину необходимых затрат труда могут быть взяты научно обоснованные нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости и др. Коэффициент интенсивности труда $K_{и}$ при использовании, например, *норм времени* можно выразить следующим соотношением:

$$K_{и} = V_n/V_{ф},$$

где V_n – необходимое рабочее время; $V_{ф}$ – фактическое рабочее время.

3. *Метод установления темпа или скорости трудовых действий,* характеризующий уровень как *абсолютной*, так и *относительной* интенсивности труда при выполнении ручных операций. Коэффициент интенсивности труда определяется отношением фактических показателей *темпа* или *скорости трудовых действий* к нормативным или эталонным значениям:

$$K_{и} = T_{ф}/T_n,$$

где $T_{ф}$ – фактический темп работы; T_n – нормативный темп работы.

4. *Метод определения объема выполненной механической работы.* Объем фактически выполненной полезной *механической работы* в единицу времени, определяющий уровень *абсолютной* интенсивности труда, может быть рассчитан следующим образом:

$$A_{ф} = PL/t,$$

где $A_{ф}$ – фактический объем работы, кгм/мин; P – разовое усилие или масса предметов, кг; L – длина перемещения предметов или траектория трудовых действий, м; t – время выполнения работы или трудовых приемов, мин.

Сравнивая фактические и нормативные (допустимые) показатели реализованной в процессе производительного труда динамической работы, можно рассчитать коэффициент *относительной* интенсивности труда:

$$K_{и} = A_{ф}/A_n,$$

где A_n – нормативная величина динамической работы.

5. *Метод расчета уровня расхода рабочей силы, человеческой энергии* в процессе производительного труда, характеризующих величину *энергозатрат* человека в единицу рабочего времени. С помощью этого метода может быть рассчитана абсолютная интенсивность труда при выполнении физически тяжелых работ, учитывающая комплексное воздействие на ее уровень таких факторов, как масса предметов, трудовое усилие, темп труда, скорость трудовых движений, структура приемов, а также расход энергии на выполнение статической и нервно-умственной деятельности.

Общая величина расхода производительной энергии в процессе выполнения трудовых операций (в минуту) может быть рассчитана по следующей зависимости:

$$\mathcal{E}_m = \frac{PV}{427} + Pt_m,$$

где \mathcal{E}_m – общая величина энергозатрат в течение одной рабочей минуты, ккал/мин; P – масса предметов, кг; V – скорость трудовых действий, м/мин; 427 – коэффициент для перевода механической работы в тепловую энергию; P – величина энергии, расходуемой на

выполнение статической работы и нервно-умственной деятельности (0,5–1 ккал/мин); t_m – время машинно-автоматической работы, мин.

Коэффициент относительной интенсивности труда равен соотношению общих фактических затрат энергии в единицу времени и нормативных:

$$K_{и} = \mathcal{E}_ф / \mathcal{E}_н,$$

где $\mathcal{E}_ф$ – фактическая величина энергозатрат; $\mathcal{E}_н$ – нормативная величина энергозатрат.

6. *Метод интегральной оценки уровня интенсивности труда*, в основе которого лежит учет экстенсивной и интенсивной характеристик процесса производительного труда:

$$K_{инт} = K_э K_{и},$$

где $K_э$ – коэффициент экстенсивного использования рабочего времени.

7. *Эмпирический метод интегральной количественной оценки тяжести труда*. С помощью этого метода данные, характеризующие условия труда на рабочем месте после их улучшения, определяются расчетным путем, а также на основе экспертных оценок. Затем заполняется «Карта условий труда на рабочем месте» до и после проведения мероприятий. Каждый элемент, занесенный в карту, оценивается соответствующим баллом по таблице «Критерии балльной оценки элементов условий труда». Баллы биологически значимых элементов складывают и делят на их число. Полученный средний балл x служит для нахождения *интегральной количественной оценки*:

$$I_T = 19,7x - 1,6x^2,$$

где I_T – интегральная оценка категории тяжести работ, балл; x – средний балл всех биологически значимых элементов условий труда на рабочем месте.

Биологически значимыми являются элементы условий труда, с наибольшей вероятностью вызывающие основные качественные изменения и реакции работников, по которым судят о формировании той или иной категории тяжести труда.

Для оценки влияния оздоровления условий труда, т.е. прекращения или ослабления действий того или иного фактора, определяют коэффициент *изменения условий труда*. Данный коэффициент

равен результату от деления двух дробей. В числителе первой дроби – норматив на отдых (по условиям труда) в нормо-часах, умноженный на сокращенные затраты, связанные с проведенными мероприятиями по оздоровлению условий труда (в %); в знаменателе – объем производства (по затратам оперативного времени) в базовом периоде в нормо-часах. В числителе второй дроби – норматив на отдых (по условиям труда) в нормо-часах, в знаменателе – объем производства (по затратам оперативного времени) в отчетном периоде.

При определении тяжести труда после осуществления мероприятий по улучшению условий труда в расчет принимаются все изменившиеся элементы (влияющие на снижение тяжести труда), а также все оставшиеся неблагоприятные элементы, не подлежащие улучшению в настоящее время. Установленная зависимость между интегральной оценкой категории тяжести труда и утомлением выражается уравнением:

$$Y = (I_T - 15,6) / 0,64,$$

где Y – показатель утомления, отн. ед.; I_T – интегральный показатель тяжести труда, формирующийся в тех же условиях труда, балл; 15,6 и 0,64 – коэффициенты регрессии.

Зная показатель тяжести труда и показатель утомления, можно вычислить величину *работоспособности* (P) при конкретных условиях труда по формуле:

$$P = 100 - Y.$$

Таким образом, работоспособность является величиной, противоположной утомлению, т.е. чем больше развивается утомление, тем ниже работоспособность.

Между утомлением, работоспособностью и производительностью труда не существует жесткой прямой зависимости. Так, в динамике рабочего дня часто наблюдаются своеобразные ножницы – расхождение между утомлением (работоспособностью) и производительностью труда. При этом производительность труда может не изменяться и даже повышаться к концу рабочей смены на фоне понижения работоспособности. Такое отношение объясняется тем, что человек на производстве не работает на пределе своих функциональных возможностей. В нормальных производственных условиях

человеческий организм всегда сохраняет дополнительные резервы работоспособности. Кроме того, на производительность помимо работоспособности оказывает влияние целый ряд факторов, в том числе эмоционально-волевое напряжение и пр.

Не весь прирост работоспособности, вызванный улучшениями условий труда, реализуется в виде повышения производительности труда. Однако при неизменности всех прочих факторов, влияющих на производительность труда, можно отметить объективно существующую взаимосвязь между работоспособностью (утомлением) и производительностью труда.

Изучение функционального состояния организма работников и производительности труда, проведенное сотрудниками НИИ труда, позволило установить определенные соотношения этих показателей. Прирост производительности труда на единицу роста работоспособности находится в пределах 0,15–0,4 и составляет в среднем 0,2. Приняв коэффициент указанного соотношения равным 0,2, получим формулу, с помощью которой можно определить *возможный прирост производительности труда за счет повышения работоспособности*:

$$П_{\text{т}} = (P_2/P_1 - 1) \times 100 \times 0,2,$$

где $P_{\text{т}}$ – возможный прирост производительности труда в связи с улучшением его условий; P_1 и P_2 – показатель работоспособности до и после улучшения условий труда.

В целях упрощения процедур нахождения количественных характеристик возможного прироста производительности труда за счет повышения работоспособности при улучшении условий труда, обеспечивающем их переход из одной категории тяжести в другую, они приводятся в табл. 12.1.

Оценка улучшения условий труда осуществляется и по методике НИИ труда Министерства труда и социального развития¹. Экономический смысл заключается в том, что фактические условия труда сравниваются с нормативными, принятыми для базового периода. По всем факторам утомляемости устанавливается норматив в баллах. *Коэффициент условий труда* рассчитывается по формуле:

¹ Количественная оценка тяжести работ. Методические рекомендации. М., 1977.

$$K = 1,2 - \frac{x}{5n}.$$

где x – сумма квадратов баллов факторов условий труда, реально имеющихся на i -м рабочем месте; n – число таких факторов, действующих на i -м рабочем месте; K – коэффициент условий труда на i -м рабочем месте.

Таблица 12.1

Влияние улучшения условий труда на работоспособность и производительность труда

До улучшения условий труда		После улучшения условий труда		Увеличение работоспособности при переходе из одной группы условий труда в другую, %	Возможный прирост производительности труда за счет увеличения работоспособности, %
Группа условий труда по категории тяжести	Показатель работоспособности по отношению к исходной величине (до работы), %	Группа условий труда по категории тяжести	Показатель работоспособности по отношению к исходной величине (до работы), %		
II	65,9	I	89,1	35,2	7,0
III	47,6	II	65,9	38,4	7,6
IV	35,3	III	47,6	34,8	6,9
V	28,0	IV	35,3	26,0	5,2
VI	24,5	V	28,0	14,3	2,8

Интегральный коэффициент по группе рабочих мест рассчитывается по формуле средней геометрической величины:

$$K = k_1 \times k_2 \times \dots \times k_m,$$

где K – средний коэффициент условий труда; $K < 1$; k_1, \dots, k_m – коэффициенты условий труда на отдельных рабочих местах; m – число рабочих мест.

Пути улучшения условий труда и их гуманизация

Можно выделить следующие направления улучшения условий труда: *техническое* (создание новой техники, обеспечивающей сохранение жизни и здоровья людей и минимизацию затрат труда на производство продукции); *технологическое* (введение новых технологических режимов, позволяющих выводить людей из рабочих зон, применение новых видов сырья, более производительных инструментов и приспособлений); *организационное, психофизиологическое,*

санитарно-гигиеническое и социальное направления (связанные с оздоровлением производственной среды, повышением интереса к работе и ее результатам); *учет требований эстетики труда*¹ (воздействующих на органы чувств человека, вызывающих у него положительные эмоции и сокращающих затраты рабочей силы, связанные с условиями производственной среды).

Гуманизация условий труда предполагает создание условий труда, в максимальной степени благоприятных для человека.

Многоаспектный характер проблемы гуманизации условий труда схематично представлен в табл. 12.2.

Таблица 12.2

Гуманизация условий труда

Цели гуманизации			
Адаптация условий труда к человеку		Адаптация человека к условиям труда	
Направления гуманизации			
Гуманизация трудовых процессов и технологий	Оздоровление окружающей среды (микророзкология труда)	Эстетизация оформления места работы	Мотивация самоохраны труда
Факторы условий труда			
Психофизиологические	Санитарно-гигиенические	Эстетические	Социально-психологические
Критерии оценки			
Категории тяжести работы	Соблюдение ПДК и ПДУ	Степень комфортности условий труда	Соблюдение работниками требований охраны труда и техники безопасности

Практические меры по гуманизации условий труда. В качестве основы при выработке мер, направленных на гуманизацию условий труда, целесообразно руководствоваться конвенциями и рекомендациями Международной организации труда о безопасности и гигиене труда и производственной среде². Применительно к уровню предприятия указано, что предприниматели должны (в сотрудничестве с работниками и их представителями) обеспечить, насколько это обосновано и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их

¹ Эстетика труда – это наука, изучающая закономерности изменения формы, цвета, звука, света, применяемых в производстве, и внедрение в него комплекса художественных начал с целью повышения результативности труда.

² Конвенции и рекомендации о безопасности и гигиене труда и производственной среде: Конвенции и рекомендации МОТ. Т. 2. Женева, 1991. С. 1945.

контролем рабочие места, механизмы, оборудование и процессы, а также химические, биологические и физические вещества и агенты были безопасными и не угрожали здоровью. В качестве конкретных мер в области безопасности и гигиены труда и производственной среды рекомендуются:

- разработка, испытание, выбор, замена, монтаж, размещение, использование и обслуживание, ремонт и переоборудование материальных элементов труда (рабочих мест, производственной среды, инструментов, механизмов и оборудования, химических, физических и биологических веществ и агентов, трудовых процессов);

- связь между материальными элементами труда и лицами, которые выполняют работу или контролируют ее, а также приспособление механизмов, оборудования, рабочего времени, организации труда и трудовых процессов к физическим и психическим свойствам трудящихся;

- профессиональная подготовка и стимулирование лиц, занятых в том или ином качестве обеспечением соответствующего уровня безопасности и гигиены труда.

Кроме того, перечислены вопросы технического характера, относящиеся к деятельности в области безопасности и гигиены труда и производственной среды: освещение и вентиляция, порядок и чистота на рабочем месте; температура, влажность и подвижность воздуха рабочей зоны; предупреждение вредного для здоровья физического или психического напряжения (стресса), вызываемого условиями труда; погрузочно-разгрузочные работы, штабелирование и складирование грузов и материалов вручную или с помощью механических средств; использование электричества; изготовление, упаковка, маркировка, транспортирование, хранение и использование вредных веществ и агентов, удаление их отходов и осадков, замена другими – безопасными или менее опасными веществами; защита от радиации; предупреждение, контроль и защита от профессиональных опасностей, вызываемых шумом и вибрацией; контроль за чистотой воздуха на рабочих местах и за другими факторами, связанными с производственной средой, с повышенным или пониженным атмосферным давлением, предупреждение пожаров и взрывов; обеспечение средствами индивидуальной защиты и защитной одеждой; санитарное оборудование, душевые, раздевалки и снабжение питьевой водой.

Таким образом, гуманизация условий труда на рабочем месте охватывает широкий комплекс проблем и практических мер по обеспечению приемлемых и привлекательных для человека техноло-

гий трудовых процессов и обусловленных ими содержанием и характером выполняемой работы, предметом и средствами труда, а также состоянием окружающей среды (микроэкологией труда), отвечающих требованиям безопасности труда, сохранения здоровья и работоспособности работников.

Основные затраты и экономическая эффективность от мероприятий по улучшению условий труда

Основные затраты на улучшение условий труда. Существуют единовременные и эксплуатационные затраты такого рода.

К *единовременным* относятся затраты на создание основных фондов для улучшения условий и охраны труда. Расчет затрат на мероприятия охраны труда включает определение *единовременных расходов*:

$$Z_e = Z_{e1} + Z_{e2} + Z_{e3} + Z_{e4} + Z_{e5} + Z_{e6} + Z_{e7},$$

где Z_{e1} – затраты на создание основных фондов для улучшения условий труда; Z_{e2} – затраты на повышение безопасности оборудования при модернизации; Z_{e3} – затраты при модернизации на повышение безопасности технологических процессов; Z_{e4} – затраты при реконструкции на повышение безопасности оборудования; Z_{e5} – затраты при реконструкции на повышение безопасности технологических процессов; Z_{e6} – затраты на проектирование устройств безопасности и основных фондов для улучшения условий труда; Z_{e7} – затраты на НИР по улучшению условий труда.

Единовременные расходы финансируются за счет амортизационных отчислений, банковского кредита, капитальных вложений и пр., текущие полностью списываются на себестоимость продукции.

Определение *эксплуатационных расходов* (Z_3) происходит точно так же, как и определение единовременных, т.е. путем суммирования различных статей, расходов:

$$Z_3 = Z_{31} + Z_{32} + \dots + Z_{314},$$

где Z_{31} – фонд зарплаты работников охраны труда; Z_{32} – прочие цеховые расходы по оплате труда; Z_{33} – затраты на санитарно-бытовые помещения; Z_{34} – затраты на оздоровительные мероприятия; Z_{35} – цеховые расходы на технику безопасности; $Z_{36} - Z_{314}$ – прочие заводские и цеховые затраты.

Для реализации системы управления экономическим обеспечением охраны труда на каждом предприятии следует установить поря-

док учета и расчета затрат на мероприятия по охране труда и составляющих экономии от их осуществления. Все расходы на охрану труда должны обобщаться в масштабе предприятия с учетом источников их финансирования. Во всех планах мероприятия по охране труда целесообразно выделять и указывать размеры затрат и источники их финансирования. Органом, выполняющим анализ и оценку расходования средств на охрану труда, может стать экономическая служба охраны труда, работающая совместно с финансовой службой.

Экономическая эффективность от мероприятий по улучшению условий труда. Экономическую эффективность можно определить на различных стадиях разработки и внедрения мероприятий по улучшению условий труда. *Расчетная эффективность* используется на стадии планирования, когда рассматриваются различные варианты проектируемых мероприятий. *Фактическая эффективность* рассчитывается после внедрения мер для оценки результатов. Она помогает установить влияние мероприятий по улучшению условий труда как на основные технико-экономические показатели производственной деятельности, так и на величину материальных потерь, связанных с несчастными случаями, заболеваемостью и текучестью кадров.

При *определении экономической эффективности мероприятий* сущность расчета сводится к определению затрат, результатов и экономического эффекта. Экономический эффект определяется как соотношение между стоимостной оценкой результатов внедрения мероприятий и стоимостной оценкой затрат на осуществление мероприятий. При использовании разновременных затрат они должны быть приведены к единому расчетному году. Применяемые для расчета экономической эффективности мероприятий формулы приведены в табл. 12.3. Мероприятия по охране труда оказывают влияние не только на внутривоздействующие результаты деятельности фирмы, но имеют и народнохозяйственный эффект.

Рассмотрим основные положения *методик определения стоимостных и нестоимостных результатов проведения отдельных мероприятий по охране труда на предприятии*¹.

¹ См.: Межотраслевые методики расчета социально-экономической эффективности от внедрения достижений эргономики в народное хозяйство, разработанные НИИ труда; Методические рекомендации Госкома СССР по науке и технике (1988 г.); Методика социально-экономического анализа состояния безопасности труда, разработанная В.Носовым.

Резервы роста экономической эффективности от мероприятий по улучшению условий труда. К ним относятся:

- 1) *рост производительности*, полученной за счет:
 - повышения работоспособности человека в результате снижения утомления, вызванного неудовлетворительными условиями труда;
 - снижения трудоемкости продукции вследствие сокращения непроизводительных затрат труда, вызванных неблагоприятными условиями труда;
 - роста эффективности фонда рабочего времени в результате снижения целодневных потерь по временной нетрудоспособности из-за болезней и травм, связанных с неблагоприятными условиями труда;
- 2) *экономия от снижения потерь, связанных с неблагоприятными условиями труда*, полученная за счет:
 - снижения материальных последствий несчастных случаев и заболеваемости, обусловленных производством;
 - экономии расходов на льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда;
 - снижения ущерба от текучести рабочей силы, вызванной неудовлетворительными условиями труда;
 - повышения качества продукции, вызванного улучшением условий труда.

Таблица 12.3

Формула для расчета	Условные обозначения
1	2
<i>Величина возможного высвобождения рабочей силы</i>	
$\mathcal{E}_3 = (ВУТ_б - ВУТ_н) / (\Phi_б - ВУТ_н) \times Ч_{расч}$	$Ч_{расч}$ – расчетная численность рабочих, чел.; ВУТ _б – базовые потери рабочего времени по временной нетрудоспособности в расчете на 1 работника, дней; ВУТ _н – нормативные потери рабочего времени по временной нетрудоспособности, дней; $\Phi_б$ – годовой фонд рабочего времени 1 работника (базовый), дней
<i>Относительная экономия численности работников в результате внедрения мероприятий по улучшению труда и сокращения масштабов предоставления дополнительного отпуска</i>	
$\mathcal{E}_{д.о} = (\sum Ч_{о.б} \times T_{д.б} - \sum Ч_{о.п} \times T_{д.п}) / \Phi_б$	$Ч_{о.б}$ и $Ч_{о.п}$ – численность работников, пользующихся правом на дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных условиях (базовая и плановая); $T_{д.б}$ и $T_{д.п}$ – продолжительность дополнительного отпуска (базовая и плановая); $\Phi_б$ – годовой фонд рабочего времени на 1 работника (базовый), дней

Продолжение таблицы 12.3

1	2
<i>Экономия от снижения себестоимости продукции за счет предупреждения производственного травматизма и сокращения в связи с этим материальных затрат в результате внедрения эргономических мероприятий</i>	
$\mathcal{E}_{мп} = M_{п1} - M_{п2}$ $M_{п} = D_в \times Z_д \times \phi$	$M_{п1}$ и $M_{п2}$ – материальные затраты в связи с несчастными случаями на производстве до и после внедрения мероприятий по улучшению условий труда; $D_в$ – потери рабочего времени у пострадавших с утратой трудоспособности на 1 и более рабочих дней, временная нетрудоспособность которых закончилась в отчетном периоде, дней; $Z_д$ – среднедневная заработная плата одного работника; ϕ – коэффициент, учитывающий удельный вес затрат, вызываемых низким уровнем условий труда (выплаты по листкам нетрудоспособности, возмещение ущерба, доплаты и пр.), по отношению к заработной плате
<i>Расчет экономии фонда заработной платы в связи с сокращением или полной отменой дополнительного отпуска</i>	
$M_о = Z_д \times (\sum Ч_{о.б} \times T_{д.б} - \sum Ч_{о.п} \times T_{д.п})$	$M_о$ – экономия в связи с сокращением или отменой дополнительного отпуска, руб.; $Ч_{о.б}$ и $Ч_{о.п}$ – численность работников, пользующихся дополнительным отпуском (базовая и плановая), чел.; $Z_д$ – средняя дневная заработная плата 1 работника, руб.; $T_{д.б}$ и $T_{д.п}$ – средняя продолжительность дополнительного отпуска 1 работника (базовая и плановая), дней
<i>Экономия тарифного фонда заработной платы в связи с сокращением численности рабочих, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам за работу в неблагоприятных условиях труда</i>	
$\mathcal{E}_{ст} = \Phi_ч \times (T_с + T_п)$	$T_с$ и $T_п$ – экономия тарифного фонда заработной платы сдельщиков и повременщиков в 1 ч, руб.; $\Phi_ч$ – годовой фонд рабочего времени одного работника, ч
<i>Величина потерь предприятия от текучести кадров по причине неудовлетворенности условиями труда</i>	
$\mathcal{E}_т = 1000 \times h \times \alpha$ или $\mathcal{E}_т = 1000 \times b$	1000 – условно принятая средняя величина среднегодового ущерба, причиняемого предприятию текучестью рабочей силы 1 работника, руб.; h – численность уволившихся по собственному желанию, чел.; b – численность уволившихся по причине неудовлетворенности условиями труда, чел.; α – коэффициент, учитывающий долю работников, уволившихся по причине неудовлетворенности условиями труда, в общем числе уволенных по собственному желанию

Продолжение таблицы 12.3

1	2
<i>Годовой экономический эффект от внедрения мер по улучшению условий труда</i>	
$\Delta_1 = \Delta_{y.n} - E_n \times K$	$\Delta_{y.n}$ – экономия условно-постоянных расходов в себестоимости продукции; E_n – нормативный коэффициент экономической эффективности для мероприятий по улучшению условий труда (принимается равным 0,8); K – единовременные затраты на внедрение мероприятий по улучшению условий труда; y – условно-постоянные расходы в себестоимости продукции; V_1 – годовой объем производства продукции до улучшения условий труда в цехе или на предприятии, тыс. руб.; V_2 – годовой объем производства продукции после внедрения мероприятий по улучшению условий труда; P – прирост производительности труда в цехе, %; Π – рост производительности труда в результате улучшения условий труда, %; ΔV – прирост объема производства, тыс. руб.
$\Delta_{y.n} = y \times (V_2 - V_1) / V_1$	
$V_2 = V_1 \times P / 100$	
$P = 100 + \Pi$	
$\Delta V = V_1 \times \Pi / 100$	

Методика определения социальной эффективности мероприятий по охране труда. Социальный эффект многообразен и может выражаться по-разному: быстрая адаптивность, хорошее настроение и пр. Количественная оценка социального эффекта часто может быть получена при помощи следующих *показателей*: *удовлетворенность трудом, временем для восстановления работоспособности, степени использования рабочего времени.*

Удовлетворенность трудом оценивается на основании двух факторов: отношение к содержанию выполняемой работы и убежденность в ее полезности (см. табл. 12.4).

Таблица 12.4

Оценка отношения к работе

Оценка в баллах	Отношение к работе
5	<i>Положительное отношение:</i> работник выполнял бы ту же работу при снижении материальных стимулов
4	<i>Менее положительное отношение:</i> работник не перешел бы на другую работу при сохранении условий труда
3	<i>Колеблющееся отношение</i>
2	<i>Отрицательное отношение:</i> работник стремится к выполнению другой работы
1	<i>Крайне отрицательное отношение:</i> активно ищет перемены

Аналогичная таблица используется для оценки отношения полезности работы для коллектива.

Время для восстановления работоспособности определяется путем анализа структуры непроизводственного времени. При нормальном воздействии факторов труда и рабочей среды, а также при нормальном физическом и техническом состоянии работника производственная усталость должна исчезнуть в течение одного часа после рабочей смены. Психофизиологические функции и самочувствие работника восстанавливаются при этом до уровня исходных, характерных для начала смены. Эта продолжительность восстановления принимается за нормальную и ей присваивается оценка в 4 балла. При меньшем времени восстановления присваивается оценка в 5 баллов. Остальные оценки выстраиваются в следующем порядке: усталость исчезает в течение 1–2 часов – 3 балла; 2–4 часов – 2 балла; более 4 часов, но до начала следующей смены – 1 балл. Если усталость не исчезает до начала следующей смены – 0,1 балла.

Степень использования фонда рабочего времени. Режимный фонд рабочего времени – максимально возможное число дней, которое может проработать работник за год. Для того чтобы вычислить фонд рабочего времени, надо из календарного года (365 дней) вычесть: 1) праздники и выходные дни; 2) положенный годовой отпуск работника; 3) дни выполнения государственных и общественных обязательств.

Степень использования фонда рабочего времени рассчитывается как отношение количества фактически отработанных работником дней к годовому фонду рабочего времени. Такой расчет позволяет учесть целодневные потери рабочего времени, величину которых можно снизить путем проведения соответствующих мероприятий, в том числе и по охране труда. Ниже перечислены причины, с которыми связаны потери рабочего времени:

- дополнительный отпуск, устанавливаемый за работу в неблагоприятных условиях труда;
- потери рабочего времени из-за временной нетрудоспособности по причине болезни или несчастного случая;
- беспричинные отсутствия (прогулы);
- целодневные простои по техническим или организационным причинам.

Для различных значений степени использования фонда рабочего времени применяются следующие балльные оценки: более 96% – 5 баллов, от 90 до 96% – 4 балла, от 84 до 90% – 3 балла, от 75,1 до 84% – 2 балла, менее 75% – 1 балл.

Комплексный показатель социальной эффективности мероприятий по охране труда ($\mathcal{E}_{от}$) рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_{от} = \sum (\mathcal{E}_i' - \mathcal{E}_i''),$$

где \mathcal{E}_i' , \mathcal{E}_i'' – балльная оценка i -го частного показателя до и после внедрения мероприятий по охране труда; n – число учитываемых частных показателей.

Оценку удовлетворенности трудом и времени для восстановления работоспособности можно определить на основании экспертного опроса (анкетирования) работников до и после внедрения мероприятий по охране труда; степень использования рабочего времени и ее оценку – на основании отчетных данных.

Обзор методических подходов к анализу эффективности мероприятий по охране труда показал, что в настоящее время достаточно детально разработаны методы экономической эффективности мероприятий по охране труда. Однако отсутствие необходимой статистики и организации затрудняет их использование на всех уровнях управления. Поэтому мы полагаем, что целесообразно начинать с создания статистики по охране труда на предприятии, как по затратам и ущербу от неблагоприятных условий труда, так и по экономии средств за счет улучшения условий труда. Это позволит определить классификацию составляющих экономического обеспечения охраны труда и составить их кодификатор, разработать банки экономических данных по охране труда. При их наличии на предприятии легко реализуется система управления экономическим обеспечением охраны труда, а руководитель предприятия получит экономические рычаги реального управления уровнем условий труда, сможет оценивать экономическую эффективность мероприятий по охране труда, прогнозировать потребные затраты на охрану труда.

От методов анализа и оценки условий труда в решающей степени зависит качество информации для принятия решений по охране труда. Для формирования экономического механизма охраны труда необходима комплексная оценка условий труда.

Интегральные методы оценки условий труда

К настоящему времени накоплен значительный научно-практический опыт качественной оценки наиболее распространенных опасных и вредных факторов (ОВФ)¹. Создан и продолжает совершенствоваться обширный перечень нормативно-правовых регламентов и методик пофакторной оценки условий труда.

Основными директивными документами, регламентирующими условия труда, являются санитарные нормы проектирования предприятий, строительные нормы и правила (СНиП), ГОСТы, требования техники безопасности и охраны труда.

В санитарных нормах проектирования промышленных предприятий установлены предельно допустимые концентрации (ПДК) содержания вредных веществ в рабочей зоне. Для обеспечения нормальных условий труда необходимо совершенствование технологии, герметизация и автоматизация оборудования, вентиляция производственных помещений.

Общая схема пофакторной оценки условий труда приведена в табл. 12.5. Комплексная оценка условий труда учитывает совокупность воздействия ОВФ при том или ином виде деятельности. Особого внимания заслуживают интегральные методы, основанные на суммировании показателей условий труда и получении оценки их состояния, выраженных одним числом. Хотя надо признать: перечни работ и профессий по их тяжести и вредности, утвержденные Госкомтрудом в 1986 г., снижают мотивацию комплексной оценки условий труда, без учета совокупного воздействия ОВФ на рабочих местах.

Таблица 12.5

Общая схема пофакторной оценки условий труда

Этап работы	Источники информации
1	2
Выявление всех ОВФ, которые постоянно, периодически или эпизодически возникают на рабочем месте, изучение механизма их воздействия на человека	Описание технологий, паспорта оборудования и оснастки, наблюдения, беседы с работающими специалистами
Нахождение определенных параметров и допустимых пределов (ПДУ, ПДК, дозы) для каждого выявленного ОВФ	ГОСТы, санитарные нормы, СНиП и другие нормативные документы

¹ См.: Фильев В.И. Охрана труда на предприятиях РФ. М., 1997.

Продолжение таблицы 12.5

1	2
Выполнение инструментальных измерений для определения фактических значений показателей каждого ОВФ	Паспорта приборов, методики по проведению измерений
Предварительная оценка состояния ОВФ сравнением фактических и допустимых уровней	Нормативные документы и результаты измерений
Хронометраж или расчет времени фактического воздействия каждого ОВФ на рабочего в течение смены	Данные хронометража или расчеты времени выполнения операций
Определение допустимых пределов ОВФ с учетом продолжительности воздействия и характера труда	ГОСТы, СН, СНиП и другие нормативы, данные хронометража или расчеты времени
Составление сравнительных таблиц или графиков предельно допустимых и фактических параметров ОВФ, определение фактического превышения норм или его отсутствия	Результаты измерений, нормативные уровни с учетом продолжительности воздействия

Другой официальный документ – *Гигиеническая классификация труда* (Минздрав, 1986 г.) – предполагает комплексную оценку условий труда. Однако положенное в его основу двухступенчатое ранжирование условий труда по классам и степени с одновременным использованием критериев вредности и опасности (для характеристики как производственных факторов, так и условий труда в целом) делает методику громоздкой и на практике не позволяет добиться объективности.

Для комплексной оценки условий труда представляется целесообразным учитывать только уровни ОВФ и их совокупное воздействие на человека. Условия труда и деятельности в любой производственной системе или на рабочем месте можно классифицировать по четырем основным категориям (табл. 12.6).

При выполнении любой работы возникают вполне определенные, характерные для данного вида деятельности сочетания ОВФ. По воздействию на организм человека принято выделять четыре блока таких сочетаний: нервно-психические перегрузки, физические перегрузки, загрязнение среды обитания, возникновение опасных факторов. Соответственно выполняемые работы могут оцениваться как напряженные, тяжелые, вредные или опасные (табл. 12.7).

Таблица 12.6

Классификация условий труда и деятельности

Категория	Условия труда	Состояние и характер воздействия ОВФ на человека
1	2	3
К ₁	Оптимальные	ОВФ отсутствуют
К ₂	Допустимые	ОВФ не превышают гигиенических пределов: возможны функциональные изменения в организме; полная реабилитация наступает к началу следующей смены
К ₃	Неблагоприятные	ОВФ превышают допустимые пределы; возможны стойкие функциональные изменения в организме, снижение работоспособности, травмы
К ₄	Особо неблагоприятные	ОВФ значительно превышают допустимые пределы; возможны стойкие функциональные и органические изменения, очевидное снижение работоспособности, серьезные травмы, летальный исход

Таблица 12.7

Виды работ по совокупности ОВФ

Виды работ	Характерные сочетания ОВФ	Преимущественное воздействие на человека
Напряженные	Нервно-психические перегрузки (интеллектуальные, физиологические, эмоциональные)	Раздражение и угнетение нервной системы и анализаторов
Тяжелые	Физические перегрузки (статические, динамические)	Повреждение костно-мышечной и других функциональных систем
Вредные	Загрязнение среды обитания физическими, химическими или биологическими вредными веществами	Развитие нервно-соматической патологии, снижение работоспособности
Опасные	Возникновение динамических, энергетических, химических, гидравлических опасных факторов	Травмирование, в том числе с летальным исходом

Комплексная оценка условий труда на рабочем месте производится суммированием уровней напряженности, тяжести, вредности и опасности работ. При этом используются обобщенные показатели, которые поддаются учету и оценке современными методами и средствами контроля.

Напряженность работы может оцениваться экспериментальным или расчетным методами (табл. 12.8). Окончательно уровень напряженности работ оценивается по показателю, имеющему наихудшее значение. Например, если напряженность работ в течение смены меняется от H_2 до H_4 (см. табл. 12.8), в целом берется в расчет уровень H_4 , т.е. особо напряженные работы.

Таблица 12.8

Показатели и уровни напряженности работ

Показатель напряженности работ	Виды работ по уровню напряженности			
	Спокойные H_1	Умеренно-напряженные H_2	Напряженные H_3	Особо напряженные H_4
1	2	3	4	5
Степень монотонности труда	Небольшая	Повышенная	Большая	Очень большая
Режим труда и отдыха	Свободный график	Одно-двух-сменный без ночной смены	Двух-четырёх-сменный с ночной сменой	Нерегулярная сменность с вызовами в любое время суток
Уровень ответственности	Индивидуальный труд без применения оборудования	Ответственность за оборудование без повышенной опасности	Ответственность за оборудование повышенной опасности	Ответственность за безопасность людей в условиях повышенного риска
Длительность периода сосредоточенного внимания (в % ко времени смены)	До 50	51–75	Более 75	–
Плотность сигналов, воспринимаемых на слух, за час	До 175	176–300	Более 300	–

Один из важнейших показателей напряженности – монотонность труда, которая определяется с учетом числа элементов выполняемой операции, продолжительности повторяющихся операций и повторяемости движений и приемов (табл. 12.9).

Таблица 12.9

Показатели монотонности труда

Степень монотонности	Число элементов в операции	Продолжительность повторяющихся операций, с	Повторяемость движений и приемов
Небольшая	Более 10	Более 100	До 180
Повышенная	10–6	100–46	180–300
Большая	5–3	45–20	301–600
Очень большая	2 и менее	19–2	Свыше 600

Аналогичным образом определяется уровень тяжести работ (табл. 12.10). Основным показателем здесь служат энергозатраты человека на выполнение работы при условии, что они могут быть измерены и учтены в течение смены. К сожалению, современные средства измерения не позволяют этого делать достаточно точно. Поэтому энергозатраты определяются по суммарной величине динамических и статистических нагрузок, учитываемых методами хронометража, наблюдений и расчетов.

Для этого используют такие показатели тяжести работы, как характер выполнения работы и величина прилагаемых усилий, ходьба, обусловленная технологическим процессом, вынужденно напряженная рабочая поза.

Таблица 12.10

Показатели и уровни тяжести работ

Показатель тяжести работ	Значения показателей в зависимости от вида работ по уровню тяжести			
	Легкие T_1	Средней тяжести T_2	Тяжелые T_3	Особо тяжелые T_4
Энергозатраты человека на выполнение работы	До 150 ккал/ч (174 Вт)	151–250 ккал/ч (175–290 Вт)	251–300 ккал/ч (291–350 Вт)	Более 300 (350 Вт)
Характер выполнения работы и величина прилагаемых усилий	Сидя, стоя, с приложением усилий до 1 кг	Стоя или в движении с приложением усилий до 10 кг	Стоя или в движении с приложением усилий от 10 до 16 кг	Постоянные физические усилия более 16 кг
Путь, пройденный за смену, км	До 4	4,1–10	10,1–20	Более 20
Период вынужденно напряженной рабочей позы (в % ко времени смены)	Нет	До 50	50–75	Более 75

Уровень вредности работ определяется показателем физико-химического загрязнения среды обитания работающего. Критерии – предельно допустимые уровни, дозы концентрации вредных факторов в рабочей зоне (табл. 12.11).

Таблица 12.11

Показатели и уровни вредности работ

Показатель вредности работ	Значения показателей в зависимости от видов работ по уровню вредности			
	Безвредные В ₁	Допустимой вредности В ₂	Вредные В ₃	Особо вредные В ₄
1	2	3	4	5
Климатические условия рабочей зоны	Оптимальные по санитарным нормам	Допустимые по санитарным нормам	Отклонения от допустимых санитарных норм до 25%	Отклонения от допустимых санитарных норм более 25%
Загрязнение воздуха рабочей зоны	Отсутствует	Не превышает ПДК	Превышает ПДК до 5 раз	Превышает ПДК более чем в 5 раз
Освещение рабочего места	Светоцветовой комфорт	Соответствует санитарным нормам	Превышают ПДУ до 10%	Превышают ПДУ более 10%
Контактная вибрация, шум, ультразвук, инфразвучение	Отсутствует	Не превышают ПДУ	Превышают ПДУ	Превышают ПДУ более 10%
Неионизирующие излучения	Отсутствует	Не превышают ПДУ		
Радиоактивные излучения	Отсутствует	Не превышают ПДУ	–	Превышают ПДУ более 3 раз

Суммарное воздействие вредных факторов усугубляет их негативное влияние на здоровье человека, поэтому к работам наивысших уровней напряженности, тяжести и вредности (Н₄, Т₄ и В₄) должны быть отнесены те, которые одновременно по двум показателям и более соответствуют уровням Н₃, Т₃ и В₃.

Опасность работы оценивается величиной риска получения травмы или гибели работника, осуществляющего тот или иной вид деятельности. В соответствии с величиной риска можно выделить четыре уровня опасности (табл. 12.12). Риск получения травмы оценивается по коэффициенту частоты травматизма, определяемому из расчета на 1 тыс. человек в год.

Таблица 12.12

Показатели и уровни опасности работ

Показатель опасности рабочего	Значения показателей в зависимости от вида работ по уровню опасности			
	Безопасные О ₁	Относительно безопасные О ₂	Опасные О ₃	Особо опасные О ₄
Коэффициент частоты травматизма	<5	5–10	10–50	>50
Риск погибнуть на рабочем месте, чел./год	<5.10 ⁻⁴	5.10 ⁻⁴ –1.10 ⁻³	1.10 ⁻³ –1.10 ⁻²	>1.10 ⁻²

Соотношение категорий условий труда и уровней напряженности, тяжести, вредности и опасности работ показано в табл. 12.13. Нетрудно заметить, что оптимальные условия труда категории К₁ формируются в том случае, если выполняемые работы оцениваются как спокойные (Н₁), легкие (Т₁), безвредные (В₁), безопасные (О₁). Неблагоприятные условия труда определяются работами напряженными (Н₃), тяжелыми (Т₃), вредными (В₃), опасными (О₃) и т.д.

Однако на практике повышенные уровни напряженности, тяжести, вредности и опасности работ одновременно сочетаются не так уж часто. Обычно превалирует не больше двух показателей, например тяжесть работы, опасность.

Таблица 12.13

Соотношение категорий условий труда и видов работ

Категория условий труда	Вид работ по уровням			
	напряженности	тяжести	вредности	опасности
Оптимальные К ₁	Спокойные Н ₁	Легкие Т ₁	Безвредные В ₁	Безопасные О ₁
Допустимые К ₂	Умеренно напряженные Н ₂	Средней тяжести Т ₂	Допустимой вредности В ₂	Относительно безопасные О ₂
Неблагоприятные К ₃	Напряженные Н ₃	Тяжелые Т ₃	Вредные В ₃	Опасные О ₃
Особо неблагоприятные К ₄	Особо напряженные Н ₄	Особо тяжелые Т ₄	Особо вредные В ₄	Особо опасные О ₄

Для дифференцированной оценки условий труда каждой категории вводится обобщенная формула 1-й категории условий труда с учетом выполняемых работ:

$$K_i = (H_x + T_x + V_x + O_x),$$

где К_i – категория условий труда; Н_x, Т_x, В_x, О_x – уровни напряженности, тяжести, вредности, опасности работ, где x = 1, 2, 3, 4 – зна-

чение уровней условий труда; $K_i = \sum x$, где $\sum x$ – качественная оценка условий труда в баллах, равная сумме уровней напряженности, тяжести, вредности, опасности работ; i – x_{\max} – категория условий труда, соответствующая наибольшему значению уровня работ, заключенного в формулу.

Аналитическое выражение каждой из четырех категорий условий труда и граничные значения суммы баллов для них будут иметь вид:

$$K_1 = (H_1 + T_1 + B_1 + O_1) = 4 \text{ балла};$$

$$K_2 = (H_{2(1)} + T_{2(1)} + B_{2(1)} + O_{2(1)}) = 5-8 \text{ баллов};$$

$$K_3 = (H_{3(2,1)} + T_{3(2,1)} + B_{3(2,1)} + O_{3(2,1)}) = 6-12 \text{ баллов};$$

$$K_4 = (H_{4(3,2,1)} + T_{4(3,2,1)} + B_{4(3,2,1)} + O_{4(3,2,1)}) = 7-16 \text{ баллов}.$$

Следовательно, оптимальные условия труда и деятельности оцениваются минимальным количеством баллов, равным 4. Допустимые условия труда могут оцениваться от 5 до 8 баллов; неблагоприятные – от 6 до 12 баллов, а особо неблагоприятные – от 7 до 16 баллов. Причем неблагоприятные и особо неблагоприятные условия труда могут быть обусловлены показателями напряженности, тяжести, вредности и опасности работ как одновременно всеми, так и каждым в отдельности или попарно.

Таким образом, сама по себе структура обобщенной формулы условий труда несет в себе комплексную информацию о состоянии условий труда на конкретном рабочем месте.

Нормативные документы по улучшению условий и охраны труда в России

В последние годы в нашей стране приняты основополагающие документы в области улучшения условий и охраны труда, из которых важнейшими являются: *федеральные законы*: № 181 от 17.07.1999 г. «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и № 197 от 30.12.2001 г. «Трудовой кодекс Российской Федерации» (Раздел X. Гл. 33–36); *постановления Правительства РФ*: № 646 от 27.10.2003 г. «О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и по-

рядке проведения этих осмотров (обследований)» и № 244 от 25.03.2003 г. «Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации»; *постановление Минтруда России* № 28 от 24.04.2002 г. «О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях» и др.

Деятельность Международной организации труда (МОТ) в области улучшения условий и охраны труда

Программа действий МОТ по улучшению условий труда связана не только с усилением основной защиты трудящихся, но и с развитием соответствующих видов защиты, приспособленных к новым формам труда, к новым трудовым отношениям и к внешним факторам производства. Причем главным мотивом этой деятельности было то, что условия труда и его организация являются ключевыми элементами конкурентоспособности производства. Главные цели деятельности МОТ в этой области: привлечение более пристального внимания трехсторонних участников к необходимости обеспечить трудящихся основными видами защиты; достижение более широкого признания того факта, что хорошие условия труда повышают эффективность и производительность труда, и принятие трехсторонними участниками политики и программ, нацеленных на защиту достоинства трудящихся и улучшение условий их труда.

Конвенции и рекомендации МОТ по улучшению условий труда. С изменением традиционных моделей занятости и ее форм требуется менять и соответствующую защиту. В 1994 г. конференция приняла *Конвенцию (175) и Рекомендацию (182) о работе на условиях неполного рабочего времени*, с тем чтобы предоставить соответствующую защиту растущему числу трудящихся, занятых на условиях неполного рабочего времени. Для того чтобы расширить защиту, предоставляемую другой столь же быстро растущей категории трудящихся, конференция приняла в 1996 г. *Конвенцию (177) и Рекомендацию (184) о надомном труде*.

Важным моментом в деятельности по улучшению условий труда оставалась *Программа улучшения условий труда на малых предприятиях (УТМП)*.

МОТ в эти годы уделяла самое пристальное внимание решению проблем, касающихся защиты достоинства и равноправия трудящихся на рабочих местах.

Цель деятельности МОТ в области экологической безопасности и гигиены труда заключается в укреплении способности государств-членов предотвращать или существенно сокращать несчастные случаи на производстве и случаи профессиональных заболеваний, а также улучшать производственную среду. В центре внимания этой деятельности по-прежнему находились разработка норм и рекомендаций, проведение профессиональной подготовки трехсторонних участников и распространение информации об опасных и вредных факторах на производстве.

Международные трудовые нормы в области охраны и гигиены труда служат руководством для разработки национальной политики и действий, а также для определения международной среды, в которой действуют предприятия. Ключевыми нормами в этой области являются *Конвенция 1981 г. о безопасности и гигиене труда (155)* и *Конвенция 1985 г. о службах гигиены труда (161)*. Далее были зарегистрированы еще 12 ратификаций конвенций о гигиене и охране труда. В 1997 г. вошла в силу *Конвенция 1993 г. о предотвращении крупных промышленных аварий (174)*. В 1998 г. вступила в силу *Конвенция 1995 г. о безопасности и гигиене труда на шахтах (176)*.

Кроме того, по вопросам, касающимся условий, безопасности и гигиены труда, МОТ разработаны следующие наиболее важные документы: о предотвращении несчастных случаев (*Конвенция 119 и Рекомендация 118 1963 г.*), о инспекции труда (*Конвенция 81 и Рекомендация 81 1947 г.*), о гигиене труда (различные документы для разных специальных областей гигиены труда), о службе здравоохранения на предприятиях (*Рекомендация 112 1959 г.*), об особенностях условий труда для различных профессий и связанных с этим трудово-охранных мероприятиях.

Более эффективное применение этих норм достигалось посредством технической поддержки, предоставленной нескольким странам. Болгария и Российская Федерация получили содействие в реализации политики в области безопасности и гигиены труда, а на Филиппинах был проведен семинар для женщин – членов профсоюзов, на котором они прошли подготовку в качестве инструкторов по охране и гигиене труда. Деятельность по усилению потенциала вклю-

чала разработку директивных материалов по таким важным компонентам политики в области безопасности и гигиены труда, как национальные советы техники безопасности и двусторонние комитеты безопасности и гигиены труда, службы гигиены труда и контроль за состоянием здоровья трудящихся.

Продолжалась также разработка авторитетных международных рекомендаций и указаний в ряде других областей, включая эргономику, безопасное использование биологических веществ, внешние факторы и защиту от радиации на рабочем месте.

Службы информации о безопасности и гигиене труда. Сбор и распространение информации о безопасности и гигиене труда в удобной для использования и в сопоставимой в международных масштабах форме являются одним из основных инструментов предотвращения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Здесь МОТ преследует следующие цели в своей деятельности:

- предоставление трехсторонним участникам надежной и готовой для использования информации по безопасности и гигиене труда;
- создание таких национальных служб, которые способны более эффективным образом использовать информацию о безопасности и гигиене труда;
- расширение организационных связей между национальными службами информации о безопасности и гигиене труда.

Основным организатором этой деятельности является Международный информационный центр по технике безопасности и гигиене труда (МИЦ), который выступает в качестве координатора организационной сети, состоящей примерно из 120 национальных центров и центров-участников.

Огромное значение имело завершение и опубликование 4-го издания *Энциклопедии МОТ по безопасности и гигиене труда*.

Исследовательская деятельность МОТ. Области научных исследований МОТ, наиболее тесно связанные с гигиеной труда, – пневмокониозы и борьба с ними. В последнее время МОТ уделяет особое внимание разработке допустимых пределов концентрации токсичных веществ в производственной среде на промышленных предприятиях и организует в связи с этим обширные исследования, встречи, публикации.

Деятельность Международной ассоциации по социальной безопасности (ISSA)

Эта организация была создана в 1927 г. и работает на международном уровне по вопросам социальной безопасности в тесном сотрудничестве с Международным бюро труда. Ассоциация располагает 300 филиалами, которые находятся более чем в 120 странах мира. Постоянно действующий Комитет по предупреждению производственных рисков организовал международные отделы по различным видам деятельности, которые ведут исследовательские работы и осуществляют проекты, развивающие современный понятийный аппарат, совершенствуют методы конкретной работы по охране труда, социальной безопасности и др.

Вопросы

1. Приведите несколько примеров организационных мероприятий для уменьшения утомляемости при физическом и информационно-мыслительном труде.
2. При выполнении работы по наблюдению, контролю и управлению существенная часть производственного процесса состоит в наблюдении за одним или несколькими объектами. Чем в основном определяется величина нагрузки, вызванной такого рода деятельностью?
3. Почему работоспособность различных людей при одинаковой работе различается?
4. Приведите примеры рабочей нагрузки для: а) помощника руководителя; б) доцента вуза; в) строителя-монтажника.
5. Приведите примеры, каким образом можно избежать возникновения шума, распространения шума и воздействия шума на работника.
6. Как, на Ваш взгляд, соотносятся понятия интенсивности и тяжести труда?
7. Какие показатели и методы могут быть использованы для определения социальной эффективности мероприятий по охране труда?
8. Назовите основные резервы роста экономической эффективности мероприятий по улучшению условий труда.
9. Назовите основные виды единовременных и эксплуатационных расходов, связанных с улучшением условий труда.

10. Покажите возможные способы адаптации условий труда к человеку и адаптации человека к условиям труда на примере менеджера по продажам бытовой техники.

Тесты

1. Работоспособность – это:
 - а) совокупность физических и духовных свойств человека;
 - б) функциональные свойства организма человека;
 - в) количество труда, затрачиваемого в единицу рабочего времени;
 - г) приспособление человека к условиям конкретной трудовой деятельности.
2. Классификация условий труда по содержанию включает в себя следующие группы факторов:
 - а) неблагоприятные;
 - б) комфортные;
 - в) социально-экономические;
 - г) внешние и внутренние.
3. Классификация условий труда по степени суммарного воздействия на организм работающих включает в себя:
 - а) санитарно-гигиенические условия труда;
 - б) естественно-природные условия труда;
 - в) социально-психологические условия труда;
 - г) экстремальные условия труда.
4. Тяжесть труда – это:
 - а) обобщающая оценка совокупного воздействия условий труда на работника;
 - б) субъективная оценка работником величины рабочей нагрузки;
 - в) одна из объективных характеристик физического труда;
 - г) функциональное пограничное состояние организма работника.
5. Сколько категорий тяжести работ выделяется в соответствии с общепринятой методикой НИИ труда:
 - а) 4;
 - б) 5;

- в) 6;
- г) 7?

6. К вредным условиям труда по показателю «загрязнение воздуха рабочей зоны» относятся такие, как:

- а) превышение ПДК до 25%;
- б) превышение ПДУ до 10%;
- в) превышение ПДК до 5 раз;
- г) превышение ПДК более чем в 5 раз.

7. К вредным относятся условия труда:

- а) вызывающие повышенные мышечные, психические и нервно-эмоциональные нагрузки;
- б) приводящие к нарушению динамического рабочего стереотипа, снижению работоспособности и повышению заболеваемости;
- в) вызывающие патологическое состояние организма в конце рабочего периода;
- г) характеризующиеся возникновением патологического состояния организма вскоре после начала работы и тяжелыми нарушениями здоровья человека.

8. Приоритетным принципом организации работы в области охраны и безопасности труда является:

- а) обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- б) предоставление работникам компенсаций за ущерб, причиняемый их здоровью;
- в) устранение возможных опасностей и вредных воздействий;
- г) выведение работников из зон вредного воздействия.

9. Профессиональное заболевание – это:

- а) результат несчастного случая на производстве;
- б) заболевание, возникшее из-за специфических профессиональных воздействий продолжительного характера;
- в) заболевание, возникшее в результате неблагоприятных условий труда на конкретном рабочем месте;
- г) длительная утрата трудоспособности в результате несчастного случая по дороге на работу.

10. К тяжелым относятся работы, при которых путь, пройденный за смену, составляет:

- а) до 4 км;
- б) 4,1–10 км;
- в) 10,1–20 км;
- г) более 20 км.

Задачи и ситуации

1. Определите степень монотонности труда и уровень напряженности работ оператора автоматизированной линии на АЭС по каждому из показателей и окончательный уровень напряженности работ, учитывая следующие данные: число элементов в операции – 5; продолжительность повторяющихся операций – 30 с; повторяемость движений и приемов – 320; 2–4-сменный с ночной сменой режим труда; ответственность за безопасность людей в условиях повышенного риска; длительность периода сосредоточенного внимания (в % ко времени смены) – 80; плотность сигналов, воспринимаемых на слух, – 300 за час. (Для решения используйте данные табл. 12.8 и 12.9).

2. Определите уровень тяжести работ штамповщика кузнечно-прессового производства.

ГЛАВА 13 ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТНИКУ

Литература

1. Веснин В. Практический менеджмент персонала. М., 1999.
2. Десслер Г. Управление персоналом. М.: Бином, 1997.
3. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2001.
4. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М., 2000.
5. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ, 1997.
6. Технологии управления персоналом в России. Опыт профессионалов. М.: HRC. Кадровый клуб, Книжный мир, 2001.
7. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Р.Марра и Г.Шмидта. М., 1997.
8. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. М., 1998.
9. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М., 2000.
10. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Мелькьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996. Гл. 7.

Важнейшим условием эффективной организации труда различных категорий персонала является определение требований к работникам, которое заключается в подробном описании производственных систем, а также в анализе и количественной оценке различных сторон трудовой деятельности человека. Сами требования, связанные с различными производственными заданиями, могут различаться по видам, величине, продолжительности и т.д.

Методические подходы к анализу требований к работнику

Различают *суммарный* и *аналитический* подходы к определению требований. При *суммарном подходе* требования производственной системы (рабочего места) к человеку учитываются в целом. Например, для рабочих мест разрабатываются каталоги располо-

женных в определенной последовательности заданий (обычно в порядке убывания их сложности) и в соответствии с этой ранжировкой устанавливаются группы заработной платы. Другой разновидностью суммарного подхода к определению требований является тарификация рабочих и работ, при которой требования оцениваемой производственной системы соотносятся с соответствующей группой работников (например, токарь 5-го разряда). *Аналитический подход* при определении требований состоит в детализации требований производственной системы к человеку отдельно по нескольким видам требований, например знания, мастерство, ответственность, умственная и мышечная нагрузка, факторы окружающей среды и т.д. При определении и конкретизации требований к работнику обычно соблюдается следующая последовательность шагов:

- 1) анализ и описание работ;
- 2) разработка должностных инструкций;
- 3) разработка личностных спецификаций и операционализация параметров требований к работникам;
- 4) оценка соответствия характеристик персонала предъявляемым требованиям.

Существует определенная специфика определения требований к различным категориям персонала.

Для *рабочих профессий* в большинстве случаев должностные инструкции и профессиограммы не составляются, а требования разрабатываются на основе ЕТКС (Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих). Конкретизация требований применительно к условиям определенного производства на базе аналитического подхода осуществляется обычно лишь в специальных случаях (при разработке норм, рационализации трудовых процессов и т.д.).

В отношении *административно-управленческого персонала и специалистов* при определении требований применяются оба подхода.

Анализ и описание работ

Данному этапу предшествуют: определение целей и задач организации, разработка организационной структуры, положений об отделах и службах, выбор методов исследования и анализ системы рабочих мест, составление штатного расписания.

При анализе и описании работ целесообразно опираться на такие нормативные документы, как *Общероссийский классификатор*

профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденный Госстандартом России и введенный в действие с 1 января 1996 г., а также *Тарифно-квалификационные характеристики общеотраслевых должностей служащих и общеотраслевых профессий рабочих*, утвержденные Минтрудом России.

Анализ работы – это определение наиболее существенных ее характеристик с помощью упорядочения и оценки информации, связанной с работником или работой. Основными *методами* сбора информации при анализе работы являются: наблюдение, собеседование (интервью), анкетирование, совещание экспертов, использование стандартных справочников о работе, возможно также получение необходимой информации путем выполнения требуемой работы самим аналитиком.

Как правило, при анализе работы и ее последующем описании составляют *контрольный список вопросов*, включающий название работы, организационные данные, цели и задачи работы, основное содержание работы. Содержание работы конкретизируется в заданиях, каждое из которых является составной частью определенной рабочей системы. Эти системы помимо производственного задания включают в себя следующие элементы: предметы труда, информационные потоки, средства труда, работника, производственный процесс, окружающую среду и результаты труда.

Определенного стандарта для анализа и описания работы нет, поскольку они существенно зависят от производственного подразделения, типа производства, должны учитывать пространственную и временную структуры и т.д., но обычно они включают следующие типовые разделы:

- идентификация рабочего места, т.е. точное наименование должности;
- служебные взаимоотношения и полномочия (кому подчиняется работник);
- изложение общей цели и сущности работы: какие функции сотрудник, занимая эту должность, обязан выполнять;
- ответственность, показатели ответственности (за кого или что непосредственно отвечает работник: за работу подчиненных, за результаты собственной работы, за безопасность других лиц, за оборудование, материалы, инструмент, за финансовые результаты и т.д.);
- условия работы и рабочая среда: физические условия и окружающая среда, социальные условия и рабочий коллектив, экономические условия;

– рабочие взаимоотношения, т.е. наиболее значимые контакты данной должности (рабочего места) с другими как внутри организации, так и вне ее (взаимоотношения с вышестоящими работниками, с коллегами, с работниками других отделов, с общественностью, клиентами, с подчиненными);

– проверка выполнения работы (проверка работы исполнителем, проверка работы начальником).

Основным является раздел, в котором подробно описываются функции работника. Ниже в качестве примера приводится описание должностных обязанностей начальника вспомогательного отдела (кадров, спецотдела и др.)¹.

Должностные обязанности. *Возглавляет работу отдела. Обеспечивает выполнение работ, способствует успешной работе основных подразделений организации. Разрабатывает необходимую документацию, предложения, рекомендации, инструкции и т.п. Обеспечивает рациональное использование материальных, финансовых и технических средств. Проводит работу по защите информации, составляющей государственную, коммерческую и служебную тайну. Обеспечивает рациональное распределение нагрузки между работниками отдела. Создает условия для роста и повышения квалификации персонала. Контролирует соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной безопасности, состояние производственной и трудовой дисциплины. Вносит предложения о поощрении отличившихся работников, наложении взысканий на нарушителей производственной и трудовой дисциплины. Обеспечивает составление установленной отчетности.*

Наряду с общим описанием трудовых функций в ряде случаев весьма полезной является их детализация.

В табл. 13.1 дается подробное описание тех видов работ, которые должен осуществлять специалист по закупке средств производства. В первой колонке указывается основное задание (шифруется цифрой 1), во второй – основные подзадания (двухзначные шифры), в третьей – те подзадания, на которые делится каждое из подзаданий в предыдущей колонке (трехзначный шифр), и т.д.

¹ Тарифно-квалификационные характеристики по должностям служащих. М.: ИНФРА-М, 1998. С. 34.

Таблица 13.1

1	2	3	4	
	Исследовать потребности – 11			
		Подготовить запросы – 121 →	121.1. Найти поставщиков 121.2. Составить запросы 121.3. Завести папку запросов	
	Сделать запросы – 12 →		121.4. Завести прайс-листы 121.5. Проинформировать заказчика (цех, отдел)	
		Изучить предложения – 122 →	122.1. Собрать предложения 122.2. Проверить предложения	
			122.3. Заполнить прайс-листы	
	Закупить основные средства производства – 1 →	Провести предварительные переговоры – 13		
			Уточнить сроки – 141 Пригласить поставщиков – 142	
		Провести распределение заказов – 14 →	Провести обсуждение распределения – 143	
			Подготовить протокол обсуждения – 144 Заполнить карточки поставщиков – 145	
		Обработать заказы – 15 →	Сформулировать заказы – 151 Выписать заказы – 152 Разослать заказы – 153 Подшить уведомления в папку – 154	

Продолжение таблицы 13.1

1	2	3	4
		Еженедельно просматривать карточки сроков – 161	
	Контролировать поставки – 16 →	Уточнять факт поставок – 162 →	Осведомляться по телефону – 162.1 Отмечать сроки поставок – 162.2
		Отмечать поступление товаров – 163 Подшивать в дело накладные – 164	Подшивать в дело подтверждение заказов – 162.3

Подобное детальное описание всех видов заданий, которые должен выполнять работник, помогает существенно повысить эффективность всех видов работы с персоналом, начиная от ознакомления новых сотрудников с кругом обязанностей и заканчивая контролем и оценкой деятельности.

Разработка должностных инструкций

Должностная инструкция – документ, регламентирующий деятельность в рамках конкретной должности и содержащий требования к работнику, занимающему эту должность.

В табл. 13.2 приведена типовая структура должностной инструкции.

Таблица 13.2

Должностная инструкция №

1. Общая часть
 - 1.1. Отдел (подразделение) _____
 - 1.2. Полное наименование должности _____
 - 1.3. Эта должность подчинена и получает приказы, рабочие распоряжения от _____
 - 1.4. Дополнительные распоряжения Вы можете получить от:
 - 1.4.1. _____
 - 1.4.2. _____
- Указания этих работников Вы выполняете только в том случае, если они не противоречат указаниям Вашего непосредственного руководителя.
- 1.5. Эта должность дает распоряжения и методические указания _____

1.6. Исполнителя этой должности замещает (наименование должности) _____

1.7. Исполнитель этой должности замещает (наименование должности) _____

1.8. Закрепление в должности

Работа на данной должности требует от работника следующей квалификации:

Признаки закрепления в должности		Требования
1.8.1. Образование		_____
1.8.2. Специальность		_____
1.8.3. Минимальный рабочий стаж по специальности		_____
1.9. Право на отпуск		_____
1.10. Оклад и возможности его изменения		_____
1.11. Премирование		_____
Виды премии	Величина в %	Условия получения

1.11.1.

1.11.2.

2. Цели

Руководство предприятия (организации) для описываемой должности выдвинуло следующие цели:

2.1. _____

2.2. _____

3. Функции

№ п/п	Перечень	Периодичность и срок выполнения
1.		

4. Информация

4.1. Для достижения общих целей Вашей организации и для эффективности исполнения обязанностей Вы сотрудничаете с другими работниками подразделений предприятия и регулярно обмениваетесь следующей информацией:

Получаете			Передаете		
Содержание информации	Форма	Срок и периодичность получения	Содержание информации	Форма	Срок и периодичность передачи
1	2	3	4	5	6

с _____ отделом

с _____ цехом

и т.д.

4.2. Для выполнения своих обязанностей Вы регулярно обмениваетесь информацией с промышленными предприятиями и другими организациями:

Получаете			Передаете		
Содержание информации	Форма	Срок и периодичность получения	Содержание информации	Форма	Срок и периодичность передачи
1	2	3	4	5	6

4.3. Для лучшей организации своей повседневной работы Вы ведете следующие журналы, карточки, контрольные карты и т.д.:

№ п/п	Содержание и цель информации	Форма	Периодичность составления информации
-------	------------------------------	-------	--------------------------------------

5. Права

Для выполнения Ваших обязанностей Вам предоставлены следующие права:

5.1. Относительно своих подчиненных давать распоряжения и контролировать их исполнение.

Подчиненные – (указать должность)	По вопросам
-----------------------------------	-------------

5.1.1. _____

5.1.2. _____

5.1.3. _____

5.2. Самостоятельно решать следующие вопросы:

5.2.1. _____

5.2.2. _____

5.2.3. _____

5.3. Вы являетесь представителем предприятия и ведете переписку по следующим вопросам (для начальников служб и подразделений): _____

6. Ответственность

На данной должности Вы несете ответственность за задержку и слабую работу в направлении поставленных целей и за неполное использование предоставленных Вам прав _____

6.1. Вашу работу непосредственный руководитель оценивает на основе следующих показателей

6.1.1. _____

6.1.2. _____

7. Дополнения и изменения

№ п/п	Какой пункт в должностной инструкции изменяется	Новая редакция	Дата изменения	Кто утвердил изменение редакции
Должностную инструкцию составил		Должностную инструкцию утвердил		
_____		_____		
(подпись)		(подпись)		
«__» _____ 200__ г.		«__» _____ 200__ г.		

Разработка должностных инструкций для всех должностных позиций организации позволяет: а) сбалансировать основные функции, права и ответственность по каждой должности; б) обеспечить повышение эффективности управленческих работ за счет более совершенной технологии процесса управления путем рационализации порядка выполнения и взаимосвязи отдельных процедур и операций; в) устранить дублирование по отдельным функциям управления; г) упорядочить информационные потоки в организации.

Практика показывает, что весьма полезным инструментом при разработке должностных инструкций является *классификатор функциональных обязанностей в организации*. Этот классификатор составляется на основе описания основных направлений и видов деятельности организации (например, в банке: операции с недвижимостью, коммерческий кредит, потребительский кредит, операции с ценными бумагами, управление человеческими ресурсами, администрирование и т.д.). Каждое из этих направлений затем подробно описывается (например, управление человеческими ресурсами детализируется как взаимодействие в процессе определения целей организации, решение проблем комплектования штата, обучения и оплаты на всех уровнях организации и т.д.).

В дополнение к должностным инструкциям часто разрабатываются *квалификационные карты*, которые представляют собой набор квалификационных характеристик (общее образование, специальное образование, специальные навыки – знание иностранного языка, владение компьютером, управление грузовым автомобилем и т.д.), которыми должен обладать «идеальный» сотрудник, занимающий эту должность. Квалификационные карты позволяют облегчить процесс отбора кандидатов на определенные должности.

Однако ни должностные инструкции, ни квалификационные карты не содержат требуемых личностных характеристик работников. В этих целях по каждой должности разрабатываются личностные спецификации (или *карты компетенций*).

Разработка личностных спецификаций и операционализация параметров требований к работникам

Личностная спецификация – это, по сути дела, портрет «идеального» сотрудника, состоящий из набора персональных характеристик, которыми должен обладать человек для выполнения должностных обязанностей. Важнейшим моментом разработки личностной спецификации является операционализация описываемых характеристик деятельности.

Под *операционализацией* подразумевается точное определение и конкретизация целей или иных параметров деятельности работника в качественном, количественном и временном отношении, позволяющие перенести их в сферу практических действий и затем оценить степень их выполнения.

При операционализации требований необходимые знания и навыки детализируются по таким, к примеру, разделам, как коммуникативные, специальные технические, экономические и маркетинговые, обработки информации, ведения основных операций и т.д. Далее каждый из разделов также детализируется. Например, коммуникативные знания и навыки работников кадровой службы подразделяются на: знания методов интервьюирования, индивидуального профессионального консультирования и собеседований, ведения переговоров, обучения и мотивации, иностранного языка, приемов составления инструктивных материалов и речей и т.д.

Эталонные уровни необходимых качеств разрабатываются исходя из характеристик уже работающих и хорошо справляющихся сотрудников, а также на основании заключений экспертов.

Важным моментом при составлении спецификации является определение оптимального количества требований к работнику. В каждом конкретном случае их состав может изменяться в зависимости от особенностей производства, должности и т.д.

В табл. 13.3 в качестве примера рассматривается личностная спецификация должности начальника отдела, разработанная в компании «Люфтганза»¹.

Таблица 13.3

Личностная спецификация должности начальника отдела

Параметры требований	Операционализация
1	2
Черты личности руководителя	
1. Ориентация на клиента	Умеет распознавать потребности клиента и обеспечивает соответствие товаров фирмы и их маркетинга этим потребностям; отодвигает личные желания на второй план, когда они не совпадают с интересами клиента
2. Открытость	Терпим по отношению к другим, но без чрезмерной уступчивости. Внимателен к чужим доводам и прислушивается к ним, даже если они расходятся с его личными взглядами. Открыт по отношению к другим, ищет контакты, приветлив, вызывает симпатию; поведение свидетельствует о хорошем воспитании и умении держать себя. Может служить образцом для подражания
3. Активность и умение выдерживать нагрузки	Не теряет выдержки даже в критических ситуациях; сохраняет деловой подход, даже когда задеты его личные интересы. Проявляет упорство даже при выполнении сложных заданий и не останавливается перед препятствиями. Не раздражается, когда ему мешают. Проявляет энтузиазм по отношению к заданиям и людям. Ярко выраженная целеустремленность и умение увлечь за собой других. Стремление к успеху
4. Автономность и готовность к переменам	Охотно берется за сложные задания; мобильный. Не отрекается от своих ошибок и не сваливает их на других. Держится уверенно; умеет высказывать критические замечания, даже когда это не одобряется
Мышление и действия в ходе самостоятельной работы	
5. Интеллектуальные способности	Определяет общие элементы разных ситуаций; устанавливает правила на основе конкретных ситуаций и претворяет их также в конкретные решения. Перенимает информацию и опыт из смежных профессиональных сфер и частной жизни и претворяет эти знания в новаторские подходы; развивает новые оригинальные стратегии принятия решений. Избегает заезженных путей
6. Профессиональная компетентность	Обладает широкими и глубокими знаниями своей профессии, приобретенными благодаря образованию и практическому опыту, и развивает их. Знает иностранные языки или готов их изучить

Продолжение таблицы 13.3

1	2
7. Предпринимательское и общественное ответственность	Наблюдает за событиями за пределами своей сферы ответственности на фирме или в обществе; учитывает влияние своих решений на другие подразделения фирмы, фирму в целом и на общество. Мыслит и действует экономически целесообразно; обладает способностью видеть перспективы
8. Плановость работы	Формулирует свои рабочие цели и следует им; действует системно и структурирует сложные деловые аспекты, определяет приоритеты. Основывает свои решения на адекватных данных, учитывает последствия и в результате принимает быстрое решение. Соблюдает договоренности
Стиль руководства и социальная направленность	
9. Целенаправленность	Берет на себя руководящую роль и стремится оказывать влияние, берет на себя инициативу в межличностных ситуациях и структурирует деятельность других. Совместно с сотрудниками разрабатывает четкие и реалистичные цели и проверяет их осуществление. Уточняет и структурирует задания сотрудников. Не теряет из виду поставленных целей даже при наличии сопротивления; не поддается социальному давлению
10. Ориентация на сотрудников	Распознает и учитывает потребности сотрудников; восприимчив по отношению к их личным заботам и проблемам, оказывает им необходимую помощь в трудных ситуациях. Согласовывает полномочия сотрудников и не вмешивается в сферу их компетенции; до передачи сотрудникам полномочий проверяет степень компетенции и мотивации. Заблаговременно и адекватно информирует сотрудников в понятной для них форме. Мотивирует и увлекает сотрудников и содействует их профессиональному развитию
11. Поведение в коллективе	Привлекает коллег к процессу принятия касающихся их решений и воспринимает их доводы. Интегрирован в коллектив; заблаговременно распознает конфликтные интересы и конструктивно «обрабатывает» создавшиеся конфликты. Уравновешивает отношения на деловом и человеческом уровнях при возникновении межличностной напряженности. Не стремится получить выгоду за чужой счет, устанавливает четкие правила игры и действует в соответствии с ними
Умение выразить свои мысли	
12. Компетентность в сфере вербальной коммуникации	Выражается ясно и понятно; учитывает при этом уровень информированности собеседника. Не возбуждает противоречия; его идеи и предложения перенимаются другими; к нему обращаются за советом

¹ См.: Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. проф. д-ра Р.Мара, д-ра Г.Шмидта. М.: Изд-во МГУ, 1997. С. 170–171.

1	2
13. Способность представлять свои идеи	Использует графические изображения, примеры и сравнения при изложении своих мыслей; умело применяет технические средства. Совмещает доводы и структурирует их. В письменной форме использует ясные фразы; текст четко структурирован и хорошо читается

В личностных спецификациях иногда выделяют три категории качеств:

1) основные требуемые качества, т.е. такие, без наличия которых работа не может осуществляться на удовлетворительном уровне;

2) желаемые качества: преимущество должно отдаваться кандидатам, обладающим ими, при условии наличия у них других главных качеств;

3) противопоказания: качества, автоматически исключающие кандидатов, хотя и подходящих по другим параметрам.

Разработанные для каждой должности личностные спецификации могут быть сведены в единый *классификатор знаний и навыков* для всего персонала организации.

На основе личностных спецификаций могут разрабатываться *профили требований*, которые представляют собой графическое представление величины (степени проявления) операционализированных параметров¹.

Профили требований используются в качестве: информации для ищущих работу лиц; базы для целенаправленной и системной оценки пригодности работника к занятию данного рабочего места; основы для проведения консультаций по вопросам карьеры; критериев, используемых для оценки личных качеств сотрудников; инструмента конкретизации целей при разработке программ развития персонала.

В практике определения требований к работнику *в разрезе профессий* все большее распространение получает такой инструмент, как *профессиографирование*. Структура профессиограммы показана в табл. 13.4.

¹ См.: Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. проф. д-ра Р.Мара, д-ра Г.Шмидта. М.: Изд-во МГУ, 1997. С. 172–173; Молодчик А.В. Менеджмент: стратегия, структура, персонал: Учеб. пособие для преподавателей и слушателей системы повышения квалификации руководящих кадров и специалистов. М.: Изд-во ВШЭ, 1997. С. 153.

Структура профессиограммы

Раздел	Содержание раздела
1	2
Профессия	Общие сведения о профессии; изменения, которые происходят с развитием НТП; перспективы развития профессии
Процесс труда	Характеристика процесса труда; сфера деятельности и вид труда; продукция; орудия труда; основные элементы деятельности (действия, производственные операции) и профессиональные обязанности, рабочее место, рабочая поза; ожидаемый результат и требования, предъявляемые к нему; последовательность операций, действий, «технология» деятельности; способы взаимодействия и коммуникативные сети
Санитарно-гигиенические условия труда	Работа в помещении или на воздухе; шум, вибрация, освещение, температура, режим труда и отдыха; монотонность и темп труда; возможности производственных травм, профзаболеваний; медицинские показания; льготы и компенсации
Психофизиологические требования профессии к работнику	Требования к особенностям восприятия, мышления, внимания, памяти; требования к эмоционально-волевым качествам человека; требования к деловым качествам
Профессиональные знания и навыки	Перечень необходимых знаний, умений и навыков
Требования к подготовке и повышению квалификации кадров	Формы, методы и сроки профессионального обучения, перспективы профессионального роста

Индивидуальные особенности работника сравниваются с нормами профессиограммы и на этой основе делается вывод о его профессиональной пригодности к данному виду труда.

Оценка соответствия характеристик персонала предъявляемым требованиям

Оценка персонала организации является одним из элементов марк-менеджмента, или оценочного управления. В табл. 13.5 представлены обобщенные характеристики деятельности по оценке персонала организации.

Таблица 13.5

Оценка персонала организации

Цели	Объекты	Субъекты	Методы	Виды
<ul style="list-style-type: none"> • Административные 	<ul style="list-style-type: none"> • Выполняемая работа • Результаты труда 	<ul style="list-style-type: none"> • Непосредственный руководитель • Коллеги по работе • Специалист кадровой службы 	<ul style="list-style-type: none"> • Индивидуальные • Групповые • Традиционные • Нетрадиционные 	<ul style="list-style-type: none"> • Предварительная
<ul style="list-style-type: none"> • Информационные • Мотивационные 	<ul style="list-style-type: none"> • Личные качества работника • Потенциал работника 	<ul style="list-style-type: none"> • Подчиненные • Клиенты • Независимые эксперты • Сам оцениваемый 	<ul style="list-style-type: none"> • Инструментальные • Экспертные 	<ul style="list-style-type: none"> • Текущая • Перспективная

К числу *целей* проведения оценки персонала можно отнести *административные* (создание или совершенствование системы вознаграждения; профессионально-квалификационное или должностное продвижение работников; увольнения и т.д.), *информационные* (выявление степени соответствия или несоответствия персонала предъявляемым требованиям; разработка программ профессионального обучения, планирование профессионального развития персонала и трудовой карьеры работников) и *мотивационные* (повышение заинтересованности работников в достижении высоких результатов деятельности).

В зависимости от целей оценка может быть *предварительной* (оценка при приеме на работу), *текущей* (оценка фактически достигнутых результатов при периодической оценке и аттестации, при определении системы вознаграждения) и *перспективной* (выявление потенциальных возможностей при формировании кадрового резерва и при планировании трудовой карьеры).

Объектами оценивания могут служить *выполняемая работа* (об анализе и описании работ см. выше); *результаты труда работника*, когда они оцениваются либо непосредственно в натуральном или денежном выражении, либо по степени достижения поставленных целей (*прямые виды оценки*); *профессиональное поведение и личные качества работника*, а также его потенциальные способности и возможности (*косвенные виды оценки*).

В роли *субъектов* оценивания могут выступать непосредственный руководитель, специалисты службы управления персоналом,

коллеги по работе, независимые эксперты, подчиненные, клиенты и сам оцениваемый (самооценка).

Выбор того или иного *метода оценки* зависит от большого числа факторов: целей, объектов, субъектов, величины имеющихся средств, трудоемкости самих методов, типа организации и т.д.

Методы, которые сфокусированы на отдельном работнике, основываются исключительно на оценке непосредственным руководителем и ориентированы на достигнутые результаты, относятся к ряду *традиционных* методов. *Нетрадиционные методы* (например, «360⁰ – аттестация», Assessment Center и другие психологические методы) нацелены прежде всего на выявление потенциала работников, предполагают расширение числа оценивающих и их высокую квалификацию. Кроме того, всю совокупность методов оценивания можно разделить на *экспертные*, когда для разработки процедуры и критериев оценки привлекаются независимые эксперты, и *инструментальные*, при которых оценка осуществляется с помощью методик, требующих, как правило, привлечения специалистов для проведения исследования и интерпретации полученных результатов.

В зависимости от числа одновременно оцениваемых работников методы подразделяются на *индивидуальные* и *групповые*.

Индивидуальные методы оценки

Метод шкалы графического рейтинга. Основан на проставлении соответствующей оценки каждой черте характера работника: количество работы, качество работы, инициативность, сотрудничество, надежность и др. Оценка соответствует рейтингу от «отл.» до «неуд.». Графический вид часто позволяет более эффективно оценивать комплекс присущих работнику качеств.

Метод вынужденного выбора. Данный метод создан потому, что ряд других используемых методов приводит к слишком большому количеству высоких оценок. Он основан на отборе наиболее характерных для данного работника характеристик (описаний), соответствующих эффективной и неэффективной работе (например, «много работает», «не ждет проблем» и др.), далее на основе балльной шкалы рассчитывается индекс эффективности. Этот метод может использоваться руководством, коллегами, подчиненными или комбинацией оценщиков при определении результативности труда работников.

Описательный метод. Оценщик описывает преимущества и недостатки поведения работника по критериям: количество работы, качество работы, знание работы, личные качества, инициативность и др., используя заранее составленные стандарты результативности труда.

Метод оценки по решающей ситуации. Основан на использовании списка описаний правильного и неправильного поведения работников в отдельных ситуациях, так называемых решающих ситуациях. Оценщик ведет журнал, в котором эти описания распределяются по рубрикам в зависимости от характера работы. При использовании этого метода избегаются ошибки по свежести впечатлений и лицу, проводящему оценку, легче подмечать детали при вынесении решения о положительной или отрицательной оценке. Данный метод наиболее часто используется в оценках, выносимых руководством, а не коллегами и подчиненными.

Метод анкет и сравнительных анкет. Анкета включает набор вопросов или описаний поведения работника. Оценщик проставляет отметку напротив описания той черты характера, которая, по его мнению, присуща работнику, в противном случае оставляет пустое место. Сумма пометок дает общий рейтинг анкеты данного работника.

Метод шкалы рейтинговых поведенческих установок. Основан на использовании решающих ситуаций (5–6), из которых выводятся характеристики труда (от 6 до 10). Оценщик прочитывает в анкете рейтинг описания характеристик какого-либо критерия (например, инженерная компетентность) и ставит пометку в шкале в соответствии с квалификацией оцениваемого.

Метод наблюдения за поведением. Аналогичен предыдущему, но вместо определения поведения работника в решающей ситуации текущего времени оценщик фиксирует на шкале количество случаев, когда работник вел себя тем или иным специфическим образом ранее.

Метод управления по задачам. Это метод, при помощи которого менеджеры и подчиненные планируют, организуют, контролируют, общаются и обсуждают работу. Устанавливая задачи вместе с руководством или получая их от него, подчиненный получает программу и цель своей работы. Обычно программа управления по задачам является систематическим процессом и имеет следующую

последовательность: 1) руководитель и подчиненный проводят встречи для определения основных задач подчиненного и установления определенного количества конечных задач/целей; 2) участники устанавливают задачи, реальные для выполнения, стимулирующие, ясные и понятные; 3) руководитель после обсуждения с подчиненными указывает время выполнения задач; 4) устанавливаются даты встреч и обсуждения достигнутых в процессе работы результатов; 5) руководитель и подчиненный вносят необходимые изменения в начальные задачи и цели; 6) руководитель проводит оценку результатов и встречается с подчиненным, они обсуждают результаты и дают друг другу советы; 7) подчиненный ставит задачи и цели на следующий цикл своей работы после консультации с начальником, причем принимается во внимание опыт предыдущего цикла и ожидания на будущее. Важным аспектом программ управления по задачам является то, что обсуждения оценки результативности труда концентрируются на результатах. В лучшем случае результаты – это те же задачи и они связаны с определенным стилем работы. Руководитель и подчиненный обсуждают достигнутые и недостигнутые цели, и этот анализ помогает подчиненному улучшить свою работу при постановке задач на следующий период.

Групповые методы оценки

Метод классификации. При использовании данного метода лицо, проводящее оценку, должно распределить работников поочередно, от лучшего до худшего, по какому-нибудь общему критерию. Это может стать довольно сложной задачей, если группа работников, подвергающаяся оценке, превосходит 20 человек. Кроме того, гораздо проще определить лучшего и худшего работников, чем ранжировать работников со средними показателями. Выход может быть найден применением метода так называемой альтернативной классификации. При этом лицо, проводящее оценку, сначала отбирает лучшего и худшего работника, затем отбирает следующих за лучшим и худшим и, таким образом, доходит до середины.

Сравнение по парам. При этом методе имена оцениваемых работников заносятся на отдельные карточки в заранее определенном порядке – чтобы каждый оцениваемый сравнивался с остальными. Затем лицо, проводящее оценку, помечает карточку с именем чело-

века из каждой пары, который, как считает оценщик, лучше по тому или иному заранее определенному критерию, скажем, по общей способности выполнять данную работу. Отмечается количество раз, когда работник оказывался лучшим в своей паре, и затем результаты обобщаются в виде индекса, основанного на количестве предпочтений по сравнению с общим количеством оцениваемых работников. Полученные оценки рейтинга можно сравнивать со средним рейтингом. Метод эффективен при относительно небольшом количестве сравниваемых работников и может быть использован при оценке руководством, коллегами и подчиненными.

Метод заданного распределения. При данном методе лицу, производящему оценку, предписывается дать работникам оценки в рамках заранее заданного (фиксированного) распределения оценок (например, 10% – «неудовлетворительно», 20% – «удовлетворительно», 40% – «вполне удовлетворительно», 20% – «хорошо» и 10% – «отлично»). Единственное, что требуется от оценщика, – это вписать в карточки имена всех работников по отдельности (на каждой карточке по одному имени) и распределить карточки в пять групп соответственно рейтингам. Процесс может быть повторен, скажем, по двум критериям – результативность труда и возможность продвижения по службе. Этот метод можно использовать при оценке результативности труда работников руководством, коллегами и подчиненными.

Метод распределения очков. Этот метод – одна из вариаций метода заданного распределения. При его использовании каждому оценщику дается некоторое среднее количество очков на одного работника группы, подвергающейся оценке. Количество очков, назначаемых в итоге оценки по всей группе в целом, не может быть большим, чем заданное число на одного работника, умноженное на количество работников в группе. Данный метод можно использовать при оценке результативности труда работников руководством, коллегами и подчиненными.

Какой бы из *методов* оценки ни использовался, он должен позволять выявить наличие основных элементов, составляющих содержание оценки и измерить величину того или иного элемента с помощью конкретных показателей.

Методология оценки включает в себя, как правило, следующие элементы:

- выделение набора показателей, наиболее полно характеризующих результаты работы или наличие тех или иных деловых и личностных качеств работника;
- определение алгоритма расчета этих показателей;
- разработка стандартов исполнения или нормативных значений показателей;
- сравнение достигнутых результатов (показателей) с нормативными и специальная обработка полученных результатов.

Ниже приводится пример методики оценки служащих, специалистов и руководителей с точки зрения определенных критериев, необходимых в конкретной сфере деятельности¹.

Критерии ранжируются по своей значимости экспертной группой, в результате чего каждому критерию присваивается вес значимости и соответствующая оценка в баллах (см. табл. 13.6).

Таблица 13.6

Значимость критериев оценки персонала

№ п/п	Типы требований	Вес значимости, %	Максимальное количество баллов
1.	Знания и опыт	25	250
2.	Мышление	25	250
3.	Принятие решений	15	150
4.	Ответственность	20	200
5.	Информационные связи и контакты	10	100
6.	Персональные характеристики	5	50
	ИТОГО	100	1000

Для выработки типов критериев и соответствующих им признаков экспертная группа составляет словарь деловых характеристик, охватывающий все специализации (или ту, специалисты которой аттестуются). Признаки ранжируются в пределах, соответствующих каждому критерию.

Например, для критерия «знания и опыт» экспертной группой выбраны следующие пять признаков: 1) профессиональные знания;

¹ Одогов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: Учеб. для вузов. М.: Фин-статинформ, 1997. С. 623–624.

2) опыт; 3) навыки решения типовых задач; 4) дополнительные знания и опыт; 5) знание мировых стандартов работы. Эти признаки ранжируются экспертной группой по значимости: суммарная значимость равна 100%, она соответствует 250 баллам. В соответствии с присвоенным весом из пропорции определяют количество баллов, соответствующее каждому признаку (табл. 13.7).

Таблица 13.7

Критерий	Весовой коэффициент критерия	Максимальное количество баллов	Признаки	Весовой коэффициент признака в критерии, %	Максимальное количество баллов
Знания и опыт	25	250	1. Профессиональные знания	30	75
			2. Опыт	30	75
			3. Навыки решения типовых задач	25	63
			4. Дополнительные знания и опыт	10	25
			5. Знание мировых стандартов работы	5	12

Максимально возможное количество баллов по всем критериям равно 1000. Каждый аттестуемый имеет шанс набрать S баллов:

$$S = \sum_i \sum_j \sum_k X_{ijk},$$

где i – номер критерия (i = 1/6); j – номер признака в критерии (j = 1/5); k – значение уровня в признаке (k = 1/6).

Набранная сумма баллов и содержательная часть уровней признаков и критериев является характеристикой аттестуемого.

Выше указывалось, что выбор того или иного метода наряду с другими факторами зависит и от типа организации. Ниже (табл. 13.8) приведены рекомендации по применению методов оценки работников в организациях различных типов.

Рекомендации по методам оценки для организаций разных типов

Тип организации	Шкала графич. рейтинга	Вынужденный выбор	Управ. по задачам	Описательный метод	Решающая ситуация	Сравнительная анкета	ОПШР	ШНП	Метод классификации	Сравнение по параметрам	Задан. распределение	Тест на результативность	Общий обзор
Крупный размер, низкая сложность работы, высокая стабильность	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Средний размер, низкая сложность работы, высокая стабильность	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-
Малый размер, низкая сложность работы, высокая стабильность	X	-	X	X	X	-	-	-	X	X	X	-	-
Средний размер, средняя сложность работы, средняя стабильность	X	-	X	X	X	X	-	-	X	X	X	-	-
Крупный размер, высокая сложность работы, низкая стабильность	X	-	X	X	X	-	-	-	X	X	X	-	X
Средний размер, высокая сложность работы, низкая стабильность	X	-	X	X	X	-	-	-	X	X	X	-	-
Малый размер, высокая сложность работы, низкая стабильность	-	X	X	X	X	-	-	-	X	X	X	-	-

Источник: Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М.: Дело, 1993. С. 142.

Вопросы

1. Каково, на Ваш взгляд, отличие между понятиями «квалификация» и «профессионализм»?
2. Назовите типы и виды ответственности работника на должности начальника отдела кадров банка.
3. В чем общие черты и отличия между личностной спецификацией, картой компетенций, профилем требований и профессиограммой?
4. Кто и как определяет основные характеристики, которым должен соответствовать работник на конкретном рабочем месте?
5. Каким образом может осуществляться операционализация параметров требований к работникам?
6. С помощью каких процедур можно определить соответствие конкретного кандидата на вакантное рабочее место предъявляемым требованиям?
7. Перечислите основные разделы должностной инструкции. В каких случаях в них могут вноситься изменения и дополнения?
8. Сформулируйте основные требования, которым должен соответствовать специалист по управлению человеческими ресурсами.
9. Как, на Ваш взгляд, могут повлиять сдвиги в половозрастной структуре работников (например, повышение удельного веса молодых работников) на взаимосвязь между уровнями требований, предъявляемых работодателями к работникам и работниками – к работе?
10. Почему, по Вашему мнению, в настоящее время, несмотря на безработицу, перед многими работодателями стоит проблема дефицита кадров высокой квалификации?

Тесты

1. Для какого типа организации неприемлем метод оценки «шкала графического рейтинга»:
 - а) крупный размер, высокая сложность работы, низкая стабильность;
 - б) средний размер, высокая сложность работы, низкая стабильность;
 - в) малый размер, высокая сложность работы, низкая стабильность;
 - г) малый размер, низкая сложность работы, высокая стабильность?

2. В каком из представленных типов организаций применим метод оценки «тест на результативность»:
 - а) крупный размер, низкая сложность работы, высокая стабильность;
 - б) средний размер, низкая сложность работы, высокая стабильность;
 - в) малый размер, низкая сложность работы, высокая стабильность;
 - г) средний размер, средняя сложность работы, средняя стабильность?

3. К нетрадиционным методам оценки относятся:

- а) метод заданного распределения;
- б) метод стандартных оценок;
- в) метод «360⁰ – аттестация»;
- г) сравнительный метод.

4. К традиционным методам оценки относятся:

- а) метод «центров оценки потенциала»;
- б) метод «360⁰ – аттестация»;
- в) методы профессионального психологического тестирования;
- г) метод оценочной анкеты.

5. Деление методов оценки на традиционные и нетрадиционные обусловлено:

- а) частотой применения в отдельных организациях;
- б) ориентацией на достигнутые результаты или на потенциал;
- в) степенью распространенности в различных фирмах, странах;
- г) временем появления (изобретения) того или иного метода.

6. Графическое представление степени проявления операционализированных параметров требований к работнику – это:

- а) карта компетенций;
- б) квалификационная карта;
- в) профиль требований;
- г) личностная спецификация.

7. Прямые методы оценки не могут учитывать:

- а) степень достижения поставленных целей;

- б) результат труда в денежном выражении;
- в) деловые и личные качества работника;
- г) уровень выполнения норм.

8. Методы, при которых оценка работника осуществляется раздельно по нескольким видам требований, называются:

- а) аналитическими;
- б) суммарными;
- в) традиционными;
- г) косвенными.

9. В характеристику конкретной рабочей системы не включается:

- а) производственный процесс;
- б) предметы труда;
- в) результаты труда;
- г) название организации.

10. Инструментом для определения степени профессиональной пригодности работника к данному виду труда является:

- а) должностная инструкция;
- б) профессиограмма;
- в) карта компетенций;
- г) личностная спецификация.

Задачи и ситуации

1. Опишите работу менеджера по продажам электронных игрушек, используя такие элементы производственной системы, как производственное задание, информация, предмет труда, средства труда, работник, производственный процесс, окружающая среда и результат труда.

2. В настоящее время в российской промышленности осталось лишь 5% рабочих высшей квалификации, в то же время за последние 4 года число работников промышленных предприятий, привлекавшихся к профессиональной учебе, сократилось более чем на 60%. Прокомментируйте эти цифры с точки зрения возможных причин и последствий.

3. Проранжируйте приведенные в табл. 13.9 факторы, влияющие на карьеру менеджера по персоналу, по степени важности (5-балльная оценка: 1 балл – минимум, 5 баллов – максимум).

Таблица 13.9

Факторы, влияющие на карьеру менеджера по персоналу	Балльная оценка
Отношения с людьми Трудолюбие Нагрузка, здоровье Профессиональный опыт Когнитивные способности Общее образование Способность к адаптации Случай, счастье, шанс Отношения с друзьями и знакомыми Родительский дом и социальное происхождение Принадлежность к союзам, объединениям и т.д. Членство в политических партиях Профессиональные перспективы Распределение времени для работы Объем работы Высокие доходы Семья Свободное время, досуг Сотрудники Стиль руководства Работа в группе Интуиция Личная ответственность Обсуждение принятых решений Авторитарное осуществление намеченного Иерархия Повышение квалификации Зарубежный опыт Другое (допишите)	

4. Разработайте личностную спецификацию для должности доцента экономического факультета МГУ. Осуществите операционализацию параметров выделенных Вами качеств.

5. С помощью одного или нескольких известных Вам методов (каких именно?) проведите оценку уровня успешности усвоения данной темы каждым участником семинара и Вами лично. Обоснуйте выбор того или иного метода.

ГЛАВА 14

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Литература

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, ЧеРо, 1996. Гл. 12.
2. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. М., 1989.
3. Экономика труда: Учеб. пособие / Под ред. А.И. Рофе. М.: МИК, 1995. Гл. 2, 5.

Важнейшим показателем результативности труда является его производительность. В данной главе будет раскрыта сущность категории «производительность труда», охарактеризованы показатели и способы ее измерения, проанализированы факторы и резервы роста производительности труда, а также методы измерения и особенности управления производительностью.

Сущность производительности труда, показатели и способы ее измерения

Производительность труда представляет собой отношение между количеством продукции, произведенной данной организационной системой, и количеством затрат, использованных в той же организационной системе для выпуска этой продукции. Производительность выражает степень эффективности использования ресурсов. Чтобы измерить производительность, требуется дать количественное выражение продукции и затратам и сопоставить их.

Производительность является важнейшим показателем экономического роста, т.е. показателем, обеспечивающим рост реального продукта и дохода.

Экономический рост – одна из основных целей в экономике государств с рыночной структурой хозяйствования. Увеличение общественного продукта на душу населения означает повышение уровня жизни. Рост реального продукта приводит к возрастанию материальных благ, предоставляемых государством своим работникам. Динамически развивающаяся экономика позволяет обществу увеличивать реальный валовой национальный продукт или чистый национальный продукт.

Увеличение реального продукта и дохода может осуществляться двумя основными способами: путем вовлечения в производство большого объема ресурсов, к примеру затрат труда, и путем более производительного их использования. Таким образом, реальный ВВП определяется как трудозатраты (в человеко-часах), умноженные на производительность труда.

$$\text{ВВП} = \text{число отработанных человеко-часов} \times \text{производительность труда.}$$

Отсюда *производительность труда* – общий объем продукции, деленный на количество затраченного на его производство труда, или реальная часовая выработка на одного занятого.

Уровень производительности труда измеряется двумя показателями: *выработкой* (количеством продукции, выработанной в единицу времени) и *трудоемкостью* (количеством рабочего времени, затраченного на изготовление единицы продукции).

Выработка (В) определяется по формуле:

$$B = \frac{\theta}{T},$$

где θ – объем продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах; T – трудовые затраты на выполнение данного объема работ в соответствующих единицах.

Трудоемкость продукции (T_{Π}) является величиной, обратной выработке, и выражается отношением:

$$T_{\Pi} = \frac{T}{\theta}.$$

Трудоемкость рассчитывают по отдельным операциям, работам, изделиям. При этом выделяют *технологическую трудоемкость* (затраты труда основных рабочих), *трудоемкость обслуживания* (затраты труда вспомогательных рабочих) и *трудоемкость управления* (затраты труда руководителей и специалистов). Сумма этих трех слагаемых образует *полную фактическую трудоемкость продукции*. Наряду с ней в ряде случаев рассчитываются также *нормативная трудоемкость* (общая величина трудозатрат, рассчитанных на базе действующих на предприятии норм труда) и *плановая трудоемкость* (отличается от нормативной на величину снижения трудоза-

трат, планируемых в текущем периоде за счет реализации организационно-технических мероприятий).

На предприятиях производительность труда определяют разными способами в зависимости от того, какими единицами измеряют объем производства и затраты труда. Можно выделить следующие способы измерения объема производства: *натуральный, условно-натуральный, трудовой и стоимостной*.

Выбор способа измерения объема производства зависит от цели этого измерения, ассортимента выпускаемой продукции, степени обоснованности применяемых на предприятии норм, отраслевой специфики, особенностей ценообразования, структуры себестоимости продукции и т.д. При этом необходимо учитывать, что каждый из способов имеет свои достоинства и недостатки.

Трудозатраты отражаются отработанным количеством человеко-часов, человеко-дней либо среднесписочной численностью персонала.

Факторы и резервы роста производительности труда

Повышение производительности в любой организационной системе может происходить различными путями. Она может повышаться, если наблюдается одна из пяти ситуаций:

- 1) продукция растет, а затраты снижаются;
- 2) продукция растет быстрее, чем затраты;
- 3) продукция остается без изменений, в то время как затраты снижаются (например, в результате реализации программ по сокращению издержек);
- 4) продукция растет при неизменных затратах;
- 5) продукция снижается более медленными темпами, чем затраты.

На производительность труда непосредственное воздействие оказывают такие *факторы*, как технический прогресс, фондовооруженность труда, количество рабочей силы и эффективность распределения различных ресурсов, их сочетание и управление ими. Производительность труда увеличивается по мере улучшения здоровья, профессиональной подготовки, повышения образования и заинтересованности работников в результатах деятельности, по мере роста обеспеченности машинами и оборудованием, а также природными ресурсами, при лучшей организации производства и управления, при перемещении рабочей силы из менее эффективных отраслей в более эффективные.

Всю совокупность *факторов повышения производительности* труда можно разделить на две группы:

1) находящиеся под управлением делового субъекта (менеджмент – стратегические решения, организационные вопросы, трудовые отношения, руководящие и контролирующие кадры средних звеньев, технология, средства производства, исследования и разработки, качество продукции, условия труда, информация);

2) не находящиеся под управлением делового субъекта (политические мероприятия правительства, инфраструктура, рыночный механизм, законы, конкуренция, обеспечение природными ресурсами, трудовые ресурсы, культура и социальные ценности).

По содержанию факторы роста производительности труда обычно делят на *материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические, естественно-природные и социально-экономические*.

К *материально-техническим факторам* относится прежде всего внедрение достижений научно-технического прогресса. По оценкам специалистов, за счет этого фактора обеспечивается около двух третей прироста производительности труда. На практике технический прогресс влечет за собой инвестиции в новые машины и оборудование, которые приводят к росту уровня механизации труда, его энерговооруженности и технической вооруженности. При прочих равных условиях производительность труда работника повышается, если он будет использовать больше основного капитала. Но в развитии экономики возможна и такая ситуация, когда за определенный период времени увеличивается совокупный объем капитала, а численность рабочей силы возрастает быстрее, при этом производительность труда будет падать, так как сокращается фондовооруженность труда каждого работника. Вполне возможно замедление темпов роста производительности труда в связи с недостатком капиталовложений в развитие инфраструктуры (шоссеиные дороги, мосты, общественный транспорт, система водоснабжения).

Научно-технический прогресс включает в себя не только совершенно новые методы производства, но также и новые знания, позволяющие более рационально комбинировать ресурсы с целью увеличения конечного выпуска продукции. Эти знания способствуют совершенствованию организации управления производством, организации производства и труда, которые в совокупности высту-

пают как *организационно-экономические факторы* роста производительности труда.

Совершенствование *организации управления* производством осуществляется в направлении развития организационных структур, их «уплотнения», сокращения иерархических уровней и т.д., а также развития автоматизированных систем управления производством.

Совершенствование *организации производства* предполагает оптимизацию материальных потоков, внедрение принципов логистики, рационализацию работы основных и вспомогательных подразделений и служб, улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства и т.д.

Совершенствование *организации труда* включает в себя улучшение разделения и кооперации труда, рационализацию рабочих мест, внедрение передовых приемов и методов труда, совершенствование нормирования труда, оптимизацию кадрового потенциала, совершенствование систем оплаты труда, улучшение производственных и бытовых условий труда и т.д.

К *социально-психологическим факторам* роста производительности труда относятся социально-демографическая структура трудового коллектива, качество рабочей силы, морально-психологический климат в коллективе, существующая организационная культура и т.д.

Естественно-природные и *социально-экономические* факторы также оказывают влияние на производительность труда. При этом если первая группа факторов действует, как правило, только в некоторых отраслях (сельское хозяйство, добывающие отрасли промышленности), то вторая группа оказывает влияние на все отрасли (к числу этих факторов относятся конъюнктура рынков товаров и услуг, накопленный в стране человеческий капитал, острота конкуренции и т.д.).

Резервами роста производительности труда являются неиспользованные возможности экономии затрат труда. Количественно их можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда за определенный промежуток времени. Резервы роста производительности труда можно классифицировать по *факторам* (материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические, естественно-природные и социально-экономические), *источникам*

возникновения (народнохозяйственные, региональные, межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные), *срокам использования* (текущие и перспективные).

Методы измерения производительности труда. Управление производительностью

Практика показывает, что на величину конкретного показателя уровня производительности труда существенное влияние может оказывать изменение ассортимента выпускаемой продукции, продолжительность производственного цикла, отнесение конкретных затрат к конкретной продукции, метод агрегирования данных, вероятность отсутствия данных, выбор меры производительности и т.д. Для измерения необходимы информация (данные о продукции и затратах) и возможности ее сопоставления, при этом данные о затратах должны отражать все ресурсы, израсходованные при выпуске данной продукции. Количество собираемой информации определяется диапазоном системы измерения, или периодом, который подлежит анализу (год, квартал, месяц). Другими словами, приступая к проектированию и разработке системы *измерения и оценки производительности труда*, все эти обстоятельства необходимо учитывать.

Наиболее разработанными и широко используемыми на практике являются три *метода измерения производительности*: нормативный метод, многофакторная модель измерения производительности и многокритериальный метод.

Нормативный метод – это организационный метод измерения производительности, ориентированный на развитие системы измерения и основанный на активном участии персонала. Этот метод предполагает исчисление набора частных показателей производительности труда на основе групповых процедур их отбора. При его использовании обеспечивается адекватная мотивация, обязательства и ответственность участников группы в вопросе внедрения создаваемой системы измерения производительности труда. Этот метод является децентрализованным, партисипативным, что позволяет добиться положительного отношения работников к процессам измерения, оценки, контроля и повышения производительности труда. Данный метод получил широкое распространение при измерении производительности труда «белых воротничков».

В зависимости от конкретной методики структуризации группового процесса (*дельфийский метод* или *метод номинальной группы*) нормативный метод применяется в диапазоне организационных уровней от рабочей группы до фирмы.

Суть *дельфийского метода* состоит в организации систематического сбора мнений отобранной группы экспертов. Для обработки мнений выработаны специальные математико-статистические приемы. Существуют также методики обмена мнениями, обеспечивающие по возможности беспристрастность суждений.

Техника *метода номинальной группы (МНГ)* является определенным синтезом таких известных в социальной психологии форм группового обсуждения, как групповое интервью, мозговой штурм и групповая дискуссия. Цель метода – сбор информации и ее оценка, поиск возможных решений и принятие общего группового решения.

На следующих этапах происходит анализ полученных с помощью МНГ или дельфийского метода измерителей, рассматриваются возможности их включения в общую информационную систему. После ознакомления участников группового процесса с результатами анализа и одобрения ими окончательного варианта решаются вопросы, связанные с интеграцией системы измерения производительности труда с системами измерения других элементов результативности и созданием системы оперативного контроля.

Многофакторная модель измерения производительности в меньшей степени рассчитана на участие работников; она базируется преимущественно на отчетных данных, а не на информации со стороны работников. Процедура работ направлена «сверху вниз», а не «снизу вверх», более последовательно опирается на определение производительности и использует только коэффициенты и индексы для измерения производительности. В самом общем виде эта модель известна как взвешенная по ценам, агрегированная многофакторная модель измерения производительности. Основным смыслом модели – измерение совокупной или многофакторной производительности труда, т.е. соотношение продукции со всеми или большинством видов затрат на ее производство, с использованием денежной формы агрегирования на базе постоянных цен. В общем виде модель представляет собой таблицу, рассчитываемую с помощью ЭВМ.

Модель можно использовать с целью: получить общий, интегрированный измеритель производительности для фирмы; обеспе-

чить аналитическую ревизию динамики показателей продуктивности; подготовить финансовые отчеты; оценить и измерить влияние сдвигов в производительности на прибыльность; оценить эффективность отдельных мероприятий; измерить первоначальное распределение выгод от изменения производительности в фирме; оказать помощь при определении целей в области производительности и при стратегическом планировании (использования мощностей, организации сбыта, регулирования издержек и штатов, управления качеством, ценообразованием и т.д.).

Многокритериальный метод измерения производительности труда (его именуют также матрицей целей) позволяет измерить и оценить результативность и производительность и, что самое главное, обеспечить получение агрегированного индекса этих показателей. Данный метод тесно связан с предыдущими двумя методами и базируется на их методических расчетах. Опираясь на полученный с помощью нормативного метода перечень измерителей результативности, процедура использования многокритериального метода включает следующие стадии работ: определение и ранжирование критериев, по которым следует оценивать производительность; оценку относительной значимости критериев результативности; объединение графиков результативности с весами критериев.

Многокритериальный метод позволяет разработать наглядную и эффективную систему измерения и оценки производительности и результативности. Он является эффективным инструментом увязки плана повышения и измерения производительности.

Управление производительностью труда – это фактически часть более широкого процесса управления. Управление производительностью предполагает стратегическое и оперативное планирование и постоянный контроль за эффективным внедрением систем повышения производительности.

Программы управления производительностью труда включают: измерение и оценку производительности, планирование контроля и повышение производительности на основе информации, полученной в процессе измерения и оценки, осуществление мер контроля и повышения производительности, измерение и оценку воздействия этих мер.

Вопросы

1. Как связаны между собой темпы роста производительности труда и реальной заработной платы?
2. Почему высокая производительность труда работника обычно не является следствием только строгого следования приказам и распоряжениям?
3. Какие показатели (сигналы) потенциальной высокой производительности труда работника можно попытаться проанализировать до приема его на работу?
4. Каковы, на Ваш взгляд, основные причины снижения производительности труда в российской экономике?
5. В каких случаях рост производительности труда не является показателем повышения социально-экономической эффективности?
6. Обобщите основные проблемы и трудности, которые возникают при измерении уровня производительности труда и его динамики.
7. В чем проявляется рост производительности труда на предприятиях?
8. В чем состоят достоинства и недостатки натурального, трудового и стоимостного способов измерения продукции при подсчете уровня производительности труда?
9. Как рассчитываются нормативная, плановая и полная фактическая трудоемкость продукции?
10. Назовите основные материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические, естественно-природные и социально-экономические факторы роста производительности труда.

Тесты

1. Показателями производительности труда служат:
 - а) трудоемкость;
 - б) качество;
 - в) объем продукции;
 - г) фондовооруженность труда.

2. Условно-натуральный способ измерения продукции при подсчете производительности труда используется на предприятиях, выпускающих:

- а) один вид продукции;
- б) несколько видов однородной продукции;
- в) разнородную продукцию;
- г) любой ассортимент продукции.

3. К какой группе факторов повышения производительности труда относятся образование и профессиональная подготовка:

- а) управляемые;
- б) неуправляемые;
- в) и то, и другое;
- г) ни то, ни другое?

4. Затраты труда в бухгалтерии предприятия/организации относятся на:

- а) трудоемкость обслуживания;
- б) технологическую трудоемкость;
- в) производственную трудоемкость;
- г) трудоемкость управления.

5. На каком уровне для измерения производительности труда применяется нормативный метод:

- а) на народнохозяйственном;
- б) на отраслевом;
- в) на внутрифирменном;
- г) на любом из перечисленных?

6. Какой из методов измерения производительности труда больше подходит для проведения процедур межфирменного сравнения уровня производительности труда:

- а) нормативный;
- б) многофакторный;
- в) многокритериальный;
- г) дельфийский?

7. Если показатель «полная фактическая трудоемкость/нормативная трудоемкость» равен показателю «плановая трудоемкость/полная фактическая трудоемкость», то это свидетельствует:

- а) о повышении уровня производительности труда;
- б) о понижении уровня производительности труда;
- в) об отсутствии в планах предприятия мероприятий по снижению трудозатрат;
- г) о неизменности уровня производительности труда.

8. Количество затраченной работником энергии в единицу времени отражает следующий показатель:

- а) результативность труда;
- б) интенсивность труда;
- в) производительность труда;
- г) эффективность труда.

9. Трудовые затраты на выпуск продукции при расчете производительности труда не могут измеряться в следующих единицах:

- а) человеко-час;
- б) среднесписочная численность персонала;
- в) нормо-час;
- г) человеко-день.

10. Наиболее точно трудозатраты отражаются показателем:

- а) человеко-час;
- б) среднесписочная численность персонала;
- в) человеко-день;
- г) среднесписочная численность промышленно-производственного персонала.

Задачи и ситуации

1. На предприятии погрузочно-разгрузочные работы выполняют 600 человек, из них 480 человек заняты ручным трудом. За отчетный год всего было погружено и выгружено 100,0 тыс. т груза, в том числе 60,0 тыс. т – механизированным способом. Определить уровень механизации работ и степень охвата рабочих механизированным трудом.

2. На предприятии в базисном периоде было 200 старых универсальных станков, автоматических – 10, специализированных – 10 и агрегатных – 5. В плановом периоде количество универсальных станков сократится до 180, а автоматических, наоборот, увеличится до 20, специализированных соответственно до 25 и агрегатных – до 10.

При замене старых универсальных станков автоматами и полуавтоматами производительность станочного оборудования увеличивается в 3 раза, специальными и специализированными станками – в 4 раза, агрегатными и встроенными в автоматические линии – в 5 раз.

Определите средневзвешенный коэффициент производительности в базисном и плановом периодах и рост производительности труда за счет обновления парка оборудования.

3. В плановом периоде намечено из общего количества действующего оборудования предприятия, равного 500 единицам, заменить новыми 60 станков и модернизировать 30 единиц оборудования. Производительность новых станков выше действующих на 40%, модернизированных – на 20%. Замену старых станков намечено осуществить с 1 июля, а внедрение модернизированных – с 1 октября. Расчетная численность промышленно-производственного персонала составляет 1400 человек. Рабочие составляют 85% численности промышленно-производственного персонала. В базисной численности рабочих на долю станочников приходилось 27%. На старых станках норма выработки составляла 20 изделий за 8-часовую смену при 20 мин. подготовительно-заключительного времени, 5% от оперативного времени на отдых, 10% от оперативного времени на обслуживание рабочего места.

Найдите:

- 1) экономию численности работающих ($\mathcal{E}_{ч.р}$);
- 2) возможный рост производительности труда;
- 3) оперативное время на новых станках (подготовительно-заключительное время не меняется, время на обслуживание уменьшается на 3 процентных пункта, на отдых уменьшается на 2 процентных пункта).

Формула для расчета:

$$\mathcal{E}_{ч.р} = \left[1 - \frac{M}{M_0 + M_n(1 + \Pi_n \times T_d / T_k) + M_m(1 + \Pi_m \times T_d / T_k)} \right] \times \mathcal{C}_p \times d,$$

где M – общее количество единиц оборудования; M_0 – количество единиц оборудования, не подвергающегося техническому совершенствованию; M_n – количество нового оборудования; M_m – количество модернизированного оборудования; Π_n – показатель прироста производительности труда на новых станках, в долях; T_d – число месяцев действия нового или модернизированного оборудования; T_k – календарное число месяцев в плановом периоде (12); Π_m – показатель прироста производительности труда на модернизированных станках, в долях; $Ч_p$ – расчетная численность промышленно-производственного персонала; d – удельный вес рабочих, занятых обслуживанием оборудования, в общей численности промышленно-производственного персонала.

4. По сравнению с базисным периодом выпуск продукции увеличился на 5%. Число основных рабочих (700 человек) также увеличилось на 5%, вспомогательных (500 человек) – на 2%, численность прочего персонала (200 человек) остается неизменным.

Как изменится производительность труда?

5. В результате внедрения автоматических линий на предприятии предусматривается снижение трудоемкости изделия А с 40 до 20 нормо-часов. Вследствие изменения конструкции изделия В его трудоемкость намечено увеличить с 48 до 50 нормо-часов. Рассчитайте возможное изменение численности работающих, если плановый объем производства изделия А составляет 10 тыс. штук, а изделия В – 18 тыс. штук. Годовой фонд рабочего времени 1 рабочего – 1800 часов, базисный коэффициент выполнения норм – 1,11. Указанные мероприятия по изделию А осуществляются с 1 апреля, а по изделию В – с 1 января.

Формула для расчета:

$$\mathcal{E}_{ч.р} = \frac{(T_{\phi} - T_{п}) \times K \times T_{д}}{\Phi \times k_{н} \times T_{к}},$$

где $T_{п}$ – плановая трудоемкость изделия, T_{ϕ} – фактическая трудоемкость, K – количество изделий, $T_{д}$ – число месяцев действия нового или модернизированного оборудования; $T_{к}$ – календарное число месяцев в плановом периоде (12); Φ – фонд рабочего времени 1 рабочего, $k_{н}$ – коэффициент выполнения норм.

6. Работа двух предприятий, выпускающих одинаковую продукцию, характеризуется данными табл. 14.1.

Таблица 14.1

Предприятия	Базисный период		Отчетный период	
	объем продукции, т	число работающих, чел.	объем продукции, т	число работающих, чел.
№ 1	50 000	1000	49 500	900
№ 2	54 000	900	74 400	1200

Определите: а) индекс производительности труда переменного состава; б) индекс производительности труда постоянного состава; в) индекс структурных сдвигов.

ГЛАВА 15 ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ

Литература

1. Генкин Б.М. Эффективность труда и качество жизни: Учеб. пособие по курсу «Экономика и социология труда» для студентов всех специальностей / СПбГИЭА. СПб., 1997.
2. McGregor D. The human side of enterprise. New York: McGraw-Hill, 1960.
3. Бреддик У. Менеджмент в организации. М.: ИНФРА-М, 1997.
4. Оучи В. Методы организации производства: японский и американский подходы. М.: Экономика, 1984.
5. Maslow A.H. A theory in human motivation, Psychological Review 50. P. 370–396.
6. Aderfer CP. Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings. N.Y. 1972.
7. Argyris C. Personality and organization. N.Y., 1957: Harper.
8. Herzberg F. The Motivation to Work. N.Y. 1959.
9. MacClelland D. The Achieving Society. N.Y.: Van Nostrand Reinhold, 1961.
10. Atkinson J.H. An Introduction to Motivation. N.Y., 1964.

В данной главе рассматриваются проблемы трудовой мотивации, в том числе исследуются сущность и виды мотивации, ее основные методы, приводится классификация теорий мотивации и характеристика основных положений.

Мотивация и ее виды

Для исследования трудовой мотивации и мотивационных теорий необходимо определиться в используемых дефинициях.

Мотивация – воздействие на человека для достижения личных, групповых и общественных целей.

Мотив (от лат. *movere* – приводить в движение, толкать) – побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта; совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих ее направленность.

Интересна *классификация мотивов*, сделанная датским психологом К.Б. Мадсенем. Он выделил девятнадцать основных мотивов, подразделив их на четыре группы.

Органические мотивы:

1) голод; 2) жажда; 3) половое влечение; 4) материнское чувство; 5) ощущение боли; 6) ощущение холода; 7) ощущение жары; 8) потребность выделения; 9) потребность дышать.

Эмоциональные мотивы:

10) страх или стремление к безопасности; 11) агрессивность или бойцовские качества.

Социальные мотивы:

12) стремление к контактам; 13) жажда власти; 14) жажда деятельности.

Деятельные мотивы:

15) потребность в опыте; 16) потребность в физической деятельности; 17) любопытство (интеллектуальная деятельность); 18) потребность в возбуждении (эмоциональная деятельность); 19) жажда творчества.

Мотивация делится на внутреннюю и внешнюю (рис. 15.1). *Внутренняя мотивация* определяется такими факторами, как содержание и значимость работы, возможность реализовать природные способности и склонности человека, полезность выполняемой работы для группы людей и общества, соответствие работы убеждениям работника, его этической ориентации. *Внешняя мотивация* выступает в двух формах: административной и экономической. *Административная мотивация* означает исполнение работы по приказанию, принуждению. *Экономическая мотивация* осуществляется посредством экономических стимулов (заработная плата и пр.).

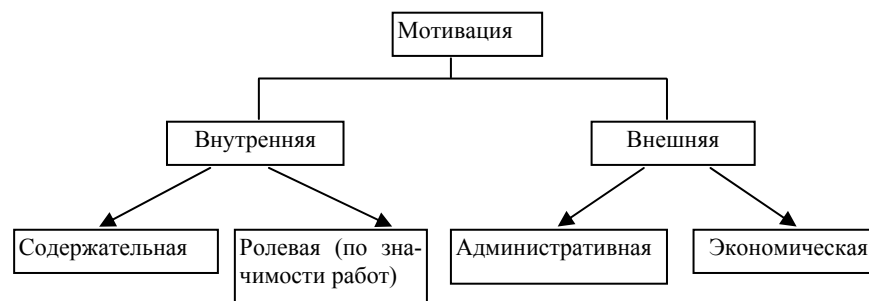


Рис. 15.1. Виды мотивации

Показателями эффективности мотивации являются результаты деятельности сотрудников и организации, а также характеристики, определяющие отношение к труду (усилие, старание, настойчивость, внимательность, добросовестность, контактность).

Мотивационный процесс можно изобразить схематически (рис. 15.2).

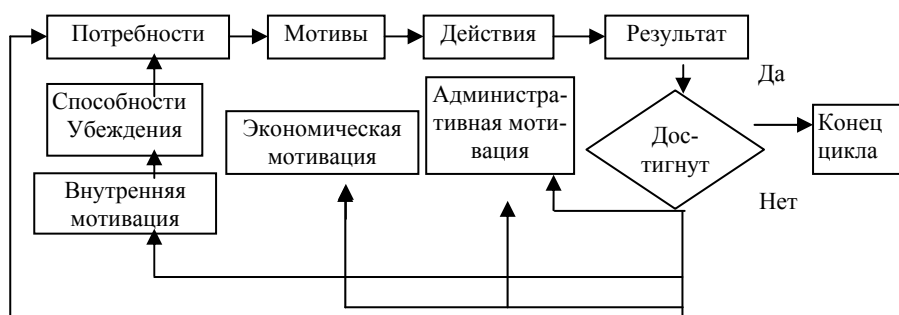


Рис. 15.2. Взаимосвязи мотивационных процессов

Методы мотивации

Работники мотивируются посредством методов мотивации или их совокупности. Методы мотивации подразделяются следующим образом:

1. *Экономические методы.* Могут быть прямыми (зарплата, комиссионные, премия, плата за обучение) и косвенными (льготное питание, доплата за стаж, оплаченные отпуска, страхование жизни и пр.). Эти методы влекут дополнительные издержки организации и быстро приводят к насыщению.

2. *Методы психологического поощрения.* Удовлетворение работой, большая ответственность, безопасность. Не требуют дополнительных затрат и не приводят к насыщению.

3. *Целевой метод.* Посредством целей внимание и усилия сосредоточиваются на определенных направлениях. Цели могут выступать в качестве нормативов, с которыми сопоставляются результаты; могут влиять на структуру и процедуры организационных систем;

тем; часто отражают глубинные мотивы и особенности как работников, так и организации.

4. *Метод устранения отрицательных стимулов.* Устранение несправедливости, фаворитизма и пр.

5. *Метод проектирования работ, обогащения труда.* Проектирование работ – это формальная и неформальная спецификация относящихся к работе действий индивида, включая как структурные, так и межличностные аспекты работы, с учетом потребностей и запросов организации и индивида. Если работа или задание изменяются в связи с новой технологией, структурной реорганизацией, инициативой работника, указанием руководства или процессом управления по целям, то речь идет о *перепроектировании работы*. Основная цель перепроектирования состоит в повышении мотивации людей и роста эффективности путем изменения работы. Перепроектирование работы связано с ее расширением и обогащением труда. Расширить работу – это значит дать работнику больше работы того же типа. *Обогащение труда* предполагает более содержательную работу.

6. *Метод соучастия (партиципативности) или вовлечения работников в управление.* Этот метод означает: голос при решении проблемы; консультации, поиски согласия; согласие с окончательным решением; целенаправленные, систематизированные попытки выявить и использовать индивидуальную и коллективную мудрость; действенное делегирование прав; совместное принятие решений; совместное выявление проблем и соответствующих действий; возможность создать надлежащие условия и установки; механизм для улучшения сотрудничества работников и администрации. Этот метод направлен на раскрепощение творческой активности работника, создание простора для индивидуальных достижений талантливых работников и обеспечивает необходимое интегрирование одиночных усилий в единое коллективное действие.

7. *Метод косвенных усилий.* Проведение конференций и совещаний, обучение, наблюдения на рабочем месте и т.д. Помимо главной цели эти мероприятия выступают и в качестве инструментов мотивации.

8. *Дисциплинарный метод.* Выговоры, предупреждения, замечания об ошибочных действиях, лишение привилегий. Дисциплинарный метод часто дает меньший эффект, чем от него ожидается. На-

казанный работник в будущем будет стараться избежать наказания, а не работать лучше.

Использование вышеперечисленных методов мотивации нужно осуществлять разумно, определяя, для каких групп работников какой метод более применим.

Классификация и описание теорий мотивации

Существуют различные классификации теорий мотивации. Х.Шольц разделяет их на три главных направления: 1) теории, в основе которых лежит специфическая картина работника – человека; 2) внутриличностные теории (общеупотребительное название – содержательные теории); 3) процессуальные теории. Первая группа рассматривает определенный образ работника, его потребности и мотивы, вторая анализирует структуру потребностей и их проявление; третья изучает влияние на мотивацию различных факторов среды.

Далее будет рассмотрен ряд мотивационных теорий, их положительные и отрицательные стороны и приемлемость для российских условий.

1. Теории, в основе которых лежит специфическая картина работника – человека

Теории «Икс» и «Игрек» Д.Макгрегора

Дуглас Макгрегор (1960) в своей книге «Человеческий фактор предприятий» изложил «теорию Икс». Он предположил, что основные потребности людей, удовлетворяемые посредством работы, – это потребности, имеющие отношение к экономике и безопасности. Из-за существования в людях антипатии к работе большинство из них нужно принуждать, контролировать, направлять, угрожать им наказанием, чтобы заставить приложить адекватные усилия для достижения целей организации.

Средний человек предпочитает, чтобы им руководили, желает избежать ответственности, имеет мало амбиций, нуждается прежде всего в чувстве безопасности и уверенности в будущем.

Работники рассматривают работу саму по себе как неизбежное зло, с которым нужно смириться и которое нужно терпеть для того, чтобы иметь возможность делать необходимые покупки и откладывать средства на старость. Выбирая, люди стремятся найти работу с

минимальными затратами труда и дискомфорта и при этом максимизировать материальную выгоду. Сделав свой выбор, они работают лишь настолько, чтобы не быть уволенными, но не более того; они будут избегать тяжелой работы, если смогут. Они будут реагировать на внешние воздействия, которые необходимы, чтобы преодолеть присущие работникам тенденции к ленивости, праздности и инерции.

Школы менеджмента до 1940-х гг. поддерживали эти утверждения относительно обыкновенного наемного работника. Большая часть работы во время разработки теории – на ферме или на фабрике – была неприятной. И принимая во внимание стандарты жизни в то время, возможно, большая часть людей видела экономическую необходимость в собственном принуждении к работе.

Макгрегор сделал следующее наблюдение: те, кто управлял организациями на основе предположений «теории Икс», создавали основу для подтверждения этих предположений. Если управляющий пытается регулировать поведение работника, ограничивая его физически и морально обременительными заданиями, трудовая мотивация работника будет вращаться вокруг максимизации материальной выгоды, минимизации дискомфорта от работы и использования любого возможного преимущества. Поступая таким образом, работник, конечно, вызывает более строгий контроль со стороны того, кто его организует. Начинается новый виток спирали.

Менеджеры, разделяющие «теорию Игрек» полагают следующее: затраты физических и умственных усилий в процессе работы являются такими же естественными, как игра или отдых. Внешний контроль и угроза наказания не являются исключительными средствами, вызывающими усилия для выполнения целей организации. Люди будут осуществлять саморуководство и самоконтроль в процессе обслуживания целей, которые им поручили выполнить. Обязательство по выполнению целей является функцией вознаграждения, связанного с достижениями. Средний человек учится при соответствующих условиях не только принимать, но и добиваться принятия на себя ответственности. Способность пользоваться в относительно высокой степени воображением, изобретательностью, творчеством при решении проблем организации широко распространена среди работников. В условиях современной индустриализации интеллектуальные возможности среднего человека используются только частично.

В соответствии с точкой зрения Макгрегора в современном мире «теория Игрек» более предпочтительна, чем «теория Икс».

Цель теорий Икс и Игрек – выявить потребности людей, удовлетворяемых посредством работы, сопоставить цели работников с целями организации. В чистом виде ни один ни другой вариант, предложенные Макгрегором, не существует. Согласно рекомендации Макгрегора теории Икс и Игрек необходимо использовать, учитывая конкретное состояние уровня сознания и мотивации работников. Менеджеры должны стремиться развивать работников, если они недостаточно мотивированы от состояния Икс к состоянию Игрек, или от состояния «экономического человека» к «человеку социальному». В целом во взглядах современных специалистов и менеджеров на работника преобладают установки теории Игрек.

Теория человеческих отношений

Элтон Мэйо, возглавлявший с 1926 по 1947 г. факультет промышленных исследований в Гарварде, провел ряд исследований в цехах Западной электрической компании в районе Хауторн около Чикаго.

Один из экспериментов заключался в следующем. Две равные по численности бригады рабочих были размещены в две похожие комнаты и обе группы выполняли один и тот же вид работы. Уровень освещения был увеличен только в одной комнате, но производительность возросла в обеих. Это исследование получило название «хауторнский эксперимент» и заложило краеугольный камень в развитие теории организации и управления. Э.Мэйо изложил свои взгляды, выходящие далеко за пределы экспериментов, в книге «Социальные проблемы индустриальной культуры». Таким образом зародилась теория человеческих отношений, которая дала импульс для дальнейшего развития различных теорий гуманизации труда.

Исследования Мэйо серьезно повлияли на управленческую мысль. В частности, результаты этих исследований подтвердили первенство экономических мотивов в управлении рабочим поведением. Несмотря на то что никто не сомневался в важности иметь работу, для того чтобы обеспечивать материальный комфорт, полученные данные также отмечали важность социальных потребностей, которые влияют на рабочее поведение. Факты, основывающиеся на исследованиях, доказывают, что люди, как только предоставляется

возможность, начинают спонтанно развивать неформальные организационные структуры, которые обеспечивают удовлетворение потребностей в привязанности и принадлежности. Эти структуры развивают вновь появившиеся нормы приемлемого поведения, несмотря на официальные правила. Управляющие считают рациональным принимать эти структуры или хотя бы распознавать их, чем пытаться их преодолеть. Это не значит, что неформальные организации являются неизбежным злом для управляющих. Часто, наоборот, неформальная организация дополняет формальную организацию в обслуживании конструктивных задач – к примеру, снижая абсентеизм, обеспечивая лидерство и изучая и аккумулируя багаж знаний и навыков для того, чтобы работать более эффективно. Хотя экономические потребности объясняют, почему люди идут на работу, социальные потребности показывают, что происходит после того, как люди устроились на работу.

Теория человеческих отношений получила широкое распространение и практическое использование, однако в настоящее время она подвергается критике. Ее упрекают в том, что она преувеличивает значение удовлетворенности трудом в мотивации работников, уделяет чрезмерное внимание социальным потребностям, которые не всегда совпадают с целями организации. Кроме того, вопреки одному из главных тезисов теории человеческих отношений доказано, что в определенных условиях повышению производительности может способствовать неудовлетворенность трудом.

Тем не менее многие идеи теории человеческих отношений широко используются в наши дни. Эта теория оказала большое влияние на практику коллективной мотивации.

Теория Z

Теория Z была разработана профессором Калифорнийского университета Вильямом Оучи в 80-е гг.

В.Оучи классифицирует американское управление на два типа – А и Z. Организации типа А основаны на индивидуализме и конкуренции. Организации типа Z предполагают, что мотивация работников исходит из ценностей предприятия как одной большой семьи. Организации типа Z более адаптивны, органичны, характеризуются более высоким уровнем сотрудничества и производительности. Согласно его теории у работников необходимо развивать отношения

доверия и солидарности, преданности коллективу и общим целям, удовлетворенности трудом. Главным мотиватором выступает построенная по клановому принципу корпорация. Теория Z исходит из того, что лучшая координация индивидуальных усилий приводит к более высокой производительности. Главное внимание теория уделяет коллективной мотивации и раскрепощению инициативы работника.

Теории мотивации, в основе которых лежит специфическая картина работника, служат важным ориентиром практической деятельности в области мотивации труда. Более глубоко трудовая мотивация исследуется в содержательных и процессуальных теориях.

2. Содержательные теории

Цель содержательных теорий – установить потребности работников и определить, как и в каких пропорциях применять внутреннее и внешнее вознаграждения.

Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу

Абрахам Маслоу в 1943 г. представил работу «Иерархия потребностей», в которой изложил свои взгляды на трудовую мотивацию.

В соответствии с его теорией все люди имеют набор всевозрастающих потребностей. Пока они остаются неудовлетворенными, они действуют как мотивирующие факторы, как только они удовлетворяются, следующая, более высокая потребность вступает в действие. Потребности, которые он определил, сводятся к следующим.

Основные (физиологические) потребности – те, что связаны с выживанием и поддержанием здоровья; включают потребность в пище, сне, жилье и сексе. Эти потребности управляют поведением до тех пор, пока не будут удовлетворены. Конечно, они периодически появляются – даже самая роскошная еда не может утолить голод навсегда.

Потребности в надежности и безопасности представляют собой физическую безопасность, а также эмоциональную и экономическую надежность. Мотивирующая тема здесь – безопасность, которая включает концепцию времени и будущего. Хотя Маслоу утверждает, что стабильные политические и экономические условия большей частью удовлетворяют эту потребность в безопасности у большинства взрослых, некоторые люди (может быть, по причине опыта ранней

травмы) никогда не чувствуют себя в полной безопасности и представляют вид поведения, который считается невротическим.

Потребность в принадлежности к определенной социальной группе и симпатиях ее членов. В соответствии с этой потребностью признается стремление людей быть принятыми другими людьми, стать частью какого-то коллектива, нравиться той группе людей, с которыми они живут и работают.

Разумное удовлетворение основных потребностей и потребности в безопасности подготавливает индивида к желанию отдавать и получать привязанность со стороны окружающих – родителей, братьев, сестер, друзей, ровесников, супругов. Индивиды, у которых удовлетворены основные жизненные потребности, но которые одиноки, являются очень восприимчивыми к вниманию и суждениям других. Изучение военных пленников обнаружило, что одиночное заключение, даже с хорошим питанием и физическим комфортом, предрасполагает даже самых смелых и наиболее патриотичных солдат искать общения с людьми, захватившими их в плен, несмотря на риск передачи стратегической военной информации или отказа от них правительства. Хорошо известно мнение о том, как человек приходит к компромиссу для того, чтобы получить одобрение группы. Хауторнские исследования показали, что неформальные структуры возникают в рабочих организациях для удовлетворения потребностей, которые формальные организации часто не могут удовлетворить. Маслоу отметил, что продолжающаяся неудовлетворенная потребность в симпатии может приводить к экстремальным случаям неумения приспособиться к окружающей среде и психопатологии.

Потребность в определенном социальном статусе. После того как индивид успешно приобрел симпатии, в отношениях на передний план выходят потребности, центром которых выступает личное эго. Термин «эго» имеет также дополнительное значение. С одной стороны, он используется для описания людей, самоуверенных и поглощенных своим собственным статусом. С другой стороны, как утверждает Маслоу, это природное и здоровое свойство – подвергать сомнению чье-либо достоинство, компетентность. Когда признание получено, эго становится недостаточно. Необходимо иметь возможность уважать в индивиде способность к независимым суждениям и действиям, и быть уверенным, сталкиваясь со своими про-

блемами. Здесь заметна логическая последовательность. Во-первых, индивид ищет отношения, обеспечивающие симпатии (все равно на чем основанные), затем, сохраняя основу, стремится к уважению и привязанности. Обеспечив однажды себе внешнее уважение, у человека появляется основа для установления собственных внутренних критериев самоуважения, даже ценой потери статуса в глазах других. Не каждый достигает этой стадии. Только меньшинство когда-либо становится настолько уверенным в уважении со стороны других, что само рискует ради более чем сомнительного в их собственных глазах чувства самоуважения.

Потребность в самореализации. Для небольшого количества людей – и Маслоу утверждает, что очень небольшого, – удовлетворение основных жизненных потребностей и потребностей в безопасности, любви и признании, потребностей социального и индивидуального эго дает возможность стремиться к чему-то, что даже Маслоу находит сложным описать. Последняя потребность – это то, что он называет поиском самореализации, – категория, включающая осуществление или реализацию своего потенциала. Маслоу наблюдал это более четко в творческих людях, таких как люди искусства и ученые. Как он считает, «музыкант должен создавать музыку, художник должен рисовать, поэт должен писать, чтобы быть окончательно счастливым». Маслоу не считал, что только творческие и артистические типы или интеллектуалы переживают эту потребность – просто в этих людях она более четко проявляется. В последних работах Маслоу эта потребность несет квазимистический подтекст, в котором человек ищет единение со вселенной.

Маслоу обнаружил, что существует только небольшое количество людей (сам он не входит в их число), в которых беспрепятственно проявляется эта потребность. Хотя эти люди имели слабое отношение к общепринятым законам морали и поведения, они не являлись радикалами или бунтарями. Они были погружены в нечто большее, чем личностное. Они способны на то, что большинство людей сочли бы бессердечием, если не жестокостью, по отношению, к тем, кто любил их.

Тем не менее Маслоу был очарован этим типом потребностей и наградил их особым статусом – «развитая» потребность. Он считал физиологические потребности, потребности в любви, безопасности и обоих эго «неполноценными» потребностями. И только когда

все эти неполноценные потребности полностью удовлетворены, индивид становится психологически здоровым. Тогда и только тогда «развитая» потребность, которая определяет поиск самореализации, вступает в силу.

Когнитивные и эстетические потребности. Маслоу определяет также два других типа потребностей, которые не вписываются в последовательность предыдущих. Люди испытывают общую потребность знать, исследовать и воздействовать на окружающую среду. У них также есть потребность в красоте. В бесцветном рабочем окружении люди замечают проявления красоты – цветок, картину, различные сувениры. Новые варианты товаров – кинокамера, компьютер, автомобиль – отчасти оцениваются с точки зрения эстетики, несмотря на свои технические функции. Если не учитывать эту потребность в работе, то можно навлечь различного рода неприятности.

Маслоу, вероятно, поместил бы эти потребности после основных, физиологических и потребностей в безопасности. Действительно, инстинкт любознательности и потребность в красоте сохраняются даже в тяжелые времена разорения и социального хаоса.

Маслоу не претендует на предложение полной четкой теории. Совершенно резонно он делает некоторые характерные предложения и предостережения. К примеру, каждый уровень потребностей в иерархии не должен быть полностью удовлетворен до того, как обнаружится следующий уровень. Может быть, 80–90% удовлетворения физиологических потребностей позволит потребности в безопасности стать более важной и 60–70% удовлетворения потребности в безопасности перенесет потребность в признании на передний план. Также некоторые особенности в поведении могут проявить множество потребностей: к примеру, обед не только удовлетворяет чувство голода, но также обеспечивает возможность приятного времяпрепровождения с другими и даже возможность эго-проявлениям (в случае, если кто-то впечатляет заказом незнакомого вина или использует возможность проявить редкие знания или рассказать что-либо необычное). Наконец, Маслоу признает роль привычек и традиций, которые часто объясняют человеческое поведение, непонятно чем вызванное на первый взгляд.

Многие исследователи не поддерживают теорию иерархии, однако работа Маслоу подготовила материал для других содержательных теорий.

Слабость этой теории заключается в том, что нет данных о существовании такой четкой иерархии. Совсем наоборот, существует значительное количество данных, говорящих о том, что на различных стадиях жизни потребности значительно различаются. Например, потребность в надежности может увеличиваться во время рождения первого ребенка, затем снова снижаться и вновь расти по мере приближения к выходу на пенсию. Стремление к повышению по службе также различается в зависимости от возраста. К сожалению, разработка конкретных управленческих действий на основе этой теории невозможна.

Теория потребностей (ERG) К.Альдерфера

Согласно К.Альдерферу существует три категории потребностей.

Потребности существования (E – existence) – те, которые по Маслоу относятся к физиологическим потребностям, и материальные, неперсонализированные аспекты потребности в безопасности.

Потребности связи, причастности (R – relatedness), сравнимые с потребностью в безопасности, которая удовлетворяется только защитными отношениями; потребности в симпатии и уважении, удовлетворяемые исключительно в социальном контексте.

Потребности роста (G – growth) – потребность или желание чувства компетентности, автономности и достижений. Потребности роста по Альдерферу не исключают, но и не требуют поиска мистической самореализации.

Структура, предложенная Альдерфером, позволяет индивиду одновременно переживать все три типа мотивов. Единственное представленное иерархическое ограничение заключается в том, что большее удовлетворение потребностей существования делает более сильными потребности связи и сильная потребность роста предполагает определенную степень удовлетворения как потребности существования, так и потребности связи.

Теория ERG также определенно принимает во внимание то, что Маслоу отмечал как случайное исключение из правила: предположение, что разочарование в поисках удовлетворения какой-либо потребности выступит в итоге причиной, которой индивид будет придавать особое значение, и искать большего удовлетворения в иерархически более низких потребностях. Это предположение, или фру-

страционно-регрессионная гипотеза, является весьма значимым для дальнейшего развития теорий мотивации. Для того чтобы проиллюстрировать эту гипотезу, представим квалифицированного техника, который прилагает усилия, чтобы проявиться и самовыразиться в своей работе, но периодически разочаровывается в этом желании. Психологическая боль разочарований может привести индивида к сосредоточению внимания на материальном вознаграждении, которое можно извлечь из работы, подменяя психологический рост увеличением оплаты и получением выгод. Случится ли это и как скоро, зависит среди прочего от восприимчивости индивида к фрустрации и наличия приемлемых альтернатив цели, в достижении которой индивид постигло разочарование.

В отличие от Маслоу, который предполагал, что движение идет снизу вверх, от уровня к уровню, Альдерфер считает, что движение происходит в обе стороны. При этом неудовлетворенность потребности высокого уровня усиливает степень действия потребности более низкого уровня, переключая внимание человека на этот уровень и вызывая процесс регрессии с верхнего уровня потребностей на нижний. По мнению Альдерфера, иерархия потребностей отражает восхождение от более конкретных потребностей к менее конкретным. Процесс движения вверх по уровням потребностей Альдерфер называет процессом удовлетворения потребностей, а процесс движения вниз – фрустрацией, т.е. разочарованием в стремлении удовлетворить потребность. Наличие двух направлений движения в удовлетворении потребностей открывает дополнительные возможности в мотивировании работников организации. При отсутствии возможностей удовлетворения потребности работника в росте его можно мотивировать на потребность связи.

Теория Альдерфера позволяет делать более точные прогнозы и предположения, основанные на теории ERG, лучше выдерживают проверку практикой.

Теория психологического роста К.Арджириса

Иерархия потребностей Маслоу и ее вариация – теория ERG делают общий акцент на основной динамике возрастания потребностей. К.Арджирис (1957) сконцентрировал свое внимание на природе психологического роста и человеческого развития.

Арджирис анализирует отдельные процессы, происходящие с людьми в процессе развития от детства, юности к стадии взрослости. На самых ранних стадиях люди пассивны, зависят от ситуаций. Во время взросления (не только физически, но также психологически) становятся более активными: сами направляют ход событий, сами конструируют ситуации. Развиваются от полной зависимости от других – пища, гигиена, освобождение от физического дискомфорта, развлечения – к растущей независимости. В соответствии со всеми этими тенденциями происходит движение от подчиненного статуса к равному статусу сотрудничества.

Арджирис утверждает, что в здоровом взрослом возрасте существует сильная потребность в продолжении этих измерений роста. Однако, когда большинство молодых вступают в организационные структуры, где проводится большая часть времени, они сталкиваются с препятствиями на пути продолжения психологического роста.

Он утверждает, что организационные структуры преимущественно основаны на концепции человеческой природы, описанной в «теории Икс». Таким образом, условие внешнего контроля составляет смысл пассивности и подчиненного статуса. Детально определенная работа блокирует дальнейшее развитие способностей, затрудняет глубокое вовлечение в решение задач, результатом чего является разочарование. Одной из реакций на разочарование выступает агрессия – стремление бороться в какой угодно форме. Арджирис объясняет многие производственные конфликты (трудовые споры, ограничение производительности) проявлением этого разочарования. Арджирис считает, что итоговым ответом на разочарование является регрессия. Испытывая разочарование по причине невозможности роста, работники возвращаются к более ранней стадии психологического развития. Они сосредотачиваются на том, чтобы прожить день, минимизируя физический дискомфорт и находя утешение во «взрослых игрушках», которые может позволить их зарплата.

Двухфакторная модель Ф.Герцберга

Ф.Герцберг в 50-х гг. предложил теорию, в которой выделил две группы потребностей. Первая группа – это потребности, которые вызывают неудовлетворение (оплата, дополнительные выплаты, условия работы, качества руководителя и его умение управлять людьми). Ф.Герцберг называл эти потребности *факторами гигиены*. Вто-

рая группа – это потребности, которые действительно содействуют тому, чтобы люди работали с большей отдачей (признание, благоприятные возможности, продвижение по службе, личный профессиональный рост и чувство достижения успеха). Такие потребности он называет факторами, вызывающими удовлетворение, *мотиваторами*. Он объясняет что, если мы хотим действительно стимулировать людей, необходимо думать о вознаграждении, связанном с признанием, достижениями и личным профессиональным ростом, потому что предоставление только гигиенических факторов просто будет устранять неудовлетворение и не делать ничего, чтобы стимулировать служащих в положительном плане.

Эти исследования привлекают внимание к соотношению между мотивацией и характером работы. Они свидетельствуют о том, что скучная и монотонная работа создает много трудностей, таких как большая текучесть кадров, низкая производительность труда, низкое качество работы, конфликты и забастовки. И наоборот, интересная работа стимулирует положительное отношение к ней.

Хотя теория Герцберга явилась важным вкладом в науку, она не учитывает индивидуальных различий между работниками. Факторы, мотивирующие одних, на других не будут оказывать никакого влияния.

Эта теория была расширена М.Вудкоком и Д.Френсисом. Они предложили выделить регуляторы мотивации и главные мотиваторы.

Регуляторы мотивации:

- Рабочая среда (физические условия работы, рабочее место, столовая, удобства, чистота).
- Вознаграждение (основная зарплата и другие выплаты, дополнительные льготы, медобслуживание).
- Безопасность (уважение, одобрение, отношения с коллегами, чувство принадлежности, стиль управления).

Главные мотиваторы:

- Личное развитие (возможности обучения, ответственность, экспериментирование, опыт).
- Чувство причастности (совместное принятие решений, общение, консультации).
- Интерес и вызов (развивающий опыт, интересные проекты, продвижение к цели).

Смысл и содержание факторов не изменились. Мотиватор «интерес и вызов» отражает стремление человека к определенным достижениям, к поиску не слишком простой работы, требующей мастерства.

При сравнении факторной теории М.Вудкока и Д.Френсиса с теорией потребностей Маслоу проясняется причина отсутствия ожидаемого эффекта «главных мотиваторов», если не решены вопросы с регуляторами мотивации. Высшие потребности не работают, если не удовлетворены потребности низших уровней.

Теория мотивационных потребностей Д.Макклелланда

Принимая во внимание важность основных потребностей в трудовой мотивации, Д.Макклелланд в своей теории акцентирует внимание на вторичных потребностях, которые актуализируются при условии достаточной материальной обеспеченности. Он утверждает, что структура потребностей высшего уровня сводится к трем факторам: стремлению к успеху (на основе личных достижений, а не общественного признания); стремлению к власти; стремлению к признанию (или к причастности). Все потребности базируются на особенностях личности и развиваются при контакте человека с внешней средой. У всех людей есть потребность в успехе, власти и признании, но в разной степени. Одна из трех потребностей стремится к доминированию в каждом из нас и мотивирует наше поведение. Макклелланд дает практические рекомендации по мотивированию работников с различными доминирующими потребностями.

Стремление к успеху. Люди с наиболее развитым стремлением к успеху могут быть охарактеризованы следующим образом: желают брать личную ответственность за решение проблем, ориентированы на цели: они ставят реалистичные, достижимые цели, ищут сложные задачи и возможность проявить себя, берут на себя просчитанный, умеренный риск, желают конкретного результата деятельности.

Люди с доминирующим стремлением к успеху думают о том, как лучше сделать работу, как усовершенствовать работу, сделать что-нибудь необычное, важное. Они хорошо справляются в рутинных, вызывающих и соревновательных ситуациях, в то время как люди с низким стремлением к успеху в таких ситуациях никак не проявляют себя.

Исследования Макклелланда показали, что только 10% всего населения США имеют доминирующее стремление к успеху. Очевидна связь между высокой интенсивностью труда и доминирующим стремлением к успеху. Работники с высоким стремлением к успеху хорошо проявляют себя в продажах и деятельности предпринимательского типа. У управляющих стремление к успеху довольно высоко, но не является доминирующим.

Мотивация работников с высоким стремлением к успеху. Необходимо давать таким работникам нерутинные, сложные задачи с четкой, достижимой целью, предоставлять им возможность получить быстрый результат их деятельности, всевозрастающую ответственность за выполнение новых заданий.

Стремление к власти. Люди с наиболее развитым стремлением к власти могут быть охарактеризованы следующим образом: желают контролировать ситуацию, желают влиять на других или контролировать их, наслаждаются соревнованиями, в которых могут победить, они не любят проигрывать, желают противостоять остальным работникам.

Работники с высоким стремлением к власти думают о контроле ситуации и остальных работников, о возможной авторитетной должности и статусе. Работники с высоким стремлением к власти обычно обладают низким стремлением к признанию. Управляющие, как правило, обладают доминирующим стремлением к власти. Власть необходима для успешного управления.

Мотивация работников с высоким стремлением к власти. Им необходимо предоставлять возможность контролировать и планировать их работу, насколько это возможно, пытаться включить их в круг принимающих решения, особенно когда их деятельность зависит от принятого решения. Как правило, они работают лучше в одиночку, чем в команде, поэтому им следует предоставлять возможность выполнения всего задания, а не его части.

Стремление к признанию. Люди с наиболее развитым стремлением к признанию могут быть охарактеризованы следующим образом: ищут близких отношений с другими работниками, хотят нравиться другим, получают большое удовольствие от социальной активности, хотят принадлежать, присоединяться к группам и организациям.

Работники с развитым стремлением к признанию думают о друзьях и взаимоотношениях. Они получают удовольствие, помогая

и обучая других. У них низкое стремление к власти. Люди с развитым стремлением к признанию ищут работу в качестве учителей, помощников и других профессий, где можно оказывать помощь. Они стремятся избежать профессии управляющего, так как им нравится быть одним из группы гораздо больше, чем лидером.

Мотивация работников с высоким стремлением к признанию. Можно спокойно позволить им работать в качестве члена команды. Они получают большее удовольствие от людей, чем от самого задания. Не надо скупиться на похвалы и признание их заслуг. На них можно возложить ответственность за подготовку и обучение только что принятых на работу сотрудников. Они хорошие друзья и учителя.

Обобщая вышеизложенное, получаем, что доминирование стремления к успеху среди других высших потребностей человека определяет высокую степень его готовности к решению сложных и интересных проблем и ответственности за решения, а также склонность к точной оценке достигнутого; развитое стремление к власти определяет успешность руководящей деятельности человека на различных уровнях управления. Возможно (и достаточно практически эффективно) определение на этой основе предельно высокого уровня власти и ответственности, который посилен для данного индивида; стремление к признанию или причастности свидетельствует о готовности к успешной групповой работе и о возможности человека быть неформальным лидером.

Макклелланд пытался эмпирически проверить свою теорию, используя специально разработанные тесты. Однако полного подтверждения на практике его теория не получила.

3. Процессуальные мотивационные теории

Теория трудовой мотивации Д.Аткинсона

Теория исходит из предположения, что поведение работника есть результат взаимодействия индивидуальных качеств личности и ситуации, ее восприятия.

У каждого человека есть стремление *достичь успеха и избежать неудач*, что выражается двумя мотивами: мотивом успеха (M_u) и мотивом, побуждающим избегать неудач (M_n). Эти мотивы стабильны и формируются в процессе обучения и работы. В них проявляется стремление человека к определенному уровню удовлетворения потребностей. Кроме личных качеств на поведение чело-

века влияют две ситуативные переменные: вероятность успеха, с которой работник ожидает завершения своей деятельности, – V_u и привлекательность успеха (ценность стимула) для индивида – P_u . При этом привлекательность успеха прямо связана с вероятностью успеха по формуле: $P_u = 1 - V_u$. То есть чем выше вероятность успеха, тем ниже его привлекательность. Если работник уверен, что отдел выполнит задание независимо от его собственных усилий и он вместе со всеми получит премию, то привлекательность выполнения задания будет для него минимальной.

Стремление к успеху выражается формулой:

$$C_u = M_u \times V_u \times P_u.$$

Стремление к успеху будет максимальным при вероятности успеха 0,5, так как произведение $V_u \times P_u$ в этом случае максимальное. При определении стремления к успеху необходимо учитывать и мотив успеха, выраженный неодинаково у разных работников.

Любая конкретная ситуация активизирует мотив успеха и одновременно мотив, побуждающий избегать неудач, – (M_n). При этом сумма вероятности неудачи (V_n) равна 1. (Поскольку при полном успехе, т.е. равном 1, вероятность неудачи равна нулю.) Вероятность неудачи выражается формулой:

$$V_n = 1 - V_u.$$

Согласно теории лица, в большей мере ориентированные на успех ($M_u > M_n$), предпочитают задания средней сложности, так как в этом случае ниже степень риска, хотя и меньше привлекательность успеха. Работники, которые приемлют неудачу ради высокой привлекательности возможности достижения цели, предпочитают экстремальные задачи по принципу «пан или пропал». Это рисковый тип личности.

Теория Аткинсона важна для понимания и учета факторов стремления к успеху, учета особенностей личности, ее склонности к обязательному достижению успеха или к риску ради высокой награды в случае удачи.

Концепция «ожидание-валентность» В.Врума

Теория Виктора Врума утверждает, что уровень мотивации человека зависит от его целей, от того, как он воспринимает взаимосвязь между результатами работы и достижением его личных целей,

и от того, как он воспринимает свою способность повлиять на уровень результатов своей деятельности. Мотивация рассматривается как процесс управления выбором.

Ожидание отражает восприятие индивидом его вероятности достигнуть цели. Как правило, более высокие ожидания – это большая возможность для мотивации. Когда работник не верит, что он может достичь цели, он не будет мотивирован на работу.

Также важны взаимоотношения между интенсивностью труда и результатом, или вознаграждением. Обычно чье-либо более высокое ожидание результата или награды – это большая возможность для мотивации.

Валентность отражает оценку индивидом относительного удовлетворения результатом или вознаграждением. Как правило, более высокая оценка дохода или вознаграждения – это большая возможность для мотивации.

Результат рассматривается на двух уровнях. Первый уровень – это результат выполнения работы. Он состоит в качестве и количестве произведенного продукта, величине затраченного времени, объеме потерь времени и т.п. Второй уровень – это последствия, которые вытекают из первого уровня. Они связаны с возможным вознаграждением, наказанием, которые последуют со стороны руководства, реакцией окружения. Возможные формы этих результатов – это увеличение или уменьшение оплаты, продвижение или понижение по службе, реакция коллектива.

Соотношение факторов следующее:

$$\text{Мотивация} = (Z - P) \times (P - V) \times \text{валентность},$$

где $(Z - P)$ – ожидание того, что затраты дадут желаемый результат;

$(P - V)$ – ожидание того, что результаты повлекут за собой определенное вознаграждение;

валентность – ожидаемая ценность вознаграждения.

Теория ожидания может точно предсказать рабочие усилия индивида, уровень удовлетворения и интенсивность труда, но только в том случае, если переменные в формуле определены верно.

Теория справедливости С.Адамса

Стейси Адамс в 1965 г. предложил теорию, в которой особое внимание уделялось справедливости в трудовых отношениях. В мо-

дели Адамса фигурируют три составляющие: затраты, вознаграждение, сравниваемое лицо.

Затраты представляют все, что индивид считает таковым в связи с работой, т.е. непосредственные рабочие усилия, навыки, знания, а также репутацию, упущенные возможности, риски, позитивные воздействия коллег, опыт. *Вознаграждение* включает все, что индивид получает от участия в трудовом процессе (в том числе статус, интеллектуальные стимулы и другое нематериальное вознаграждение). *Сравниваемое лицо* – работник, с условиями работы которого осуществляется сравнение.

Теория справедливости утверждает, что работники мотивируются посредством поиска социального соответствия вознаграждения, которое они получают (результат), и их трудовых затрат (затраты). Основываясь на знании этого соответствия, можно предсказать поведение.

Согласно теории справедливости работники оценивают свои затраты (усилия, опыт, трудовой стаж, статус, знания и т.п.) и результат (поощрение, признание, продвижение по службе, растущий статус, одобрение управляющего и т.п.) по отношению к другим работникам. Другие работники, с которыми обычно производится сравнение, могут быть сослуживцами, или группой работников из той же или другой организации, или даже из придуманной ситуации. Нужно обратить внимание, что определение относится к воспринимаемому, а не к реально существующему отношению затрат к результату. Реально может существовать справедливое соотношение. Однако, если работник полагает, что соотношение несправедливо, он изменит свое поведение, чтобы создать справедливое соотношение. Работник должен чувствовать, что с ним обращаются справедливо, не хуже, чем с другими.

Большинство работников имеют тенденцию завышать оценку своих усилий или трудовых затрат, когда сравнивают себя с другими работниками. Они также переоценивают заработную плату остальных работников. Работник может быть удовлетворен и мотивирован до тех пор, пока он не обнаружит, что по сравнению с ним другой работник зарабатывает больше за ту же самую работу или же зарабатывает столько же за меньшую работу. Когда же ощущается несправедливое соотношение, работник предпринимает попытки для того, чтобы уменьшить несоответствие.

Сравнение с другими работниками приводит к трем возможным заключениям.

Вознаграждение справедливо. Затраты и результат воспринимаются эквивалентными. Мотивация существует. Работник может думать, что другие работники имеют больший результат, но при этом у них больше опыта, лучше образование и т.д.

Вознаграждение ниже заслуженного. Когда работник ощущает, что его вознаграждение ниже заслуженного, он может уменьшать несоответствие следующим образом: пытаясь увеличить доход (поднять); сокращая затраты (выполняя меньше работы, отсутствуя, делая большие перерывы и т.д.); изменяя затраты и результат других работников (заставляя других работать больше или меньше); уходя из сложившейся ситуации (перевод или увольнения для устройства на лучшую работу); изменяя объекты сравнения (они делают/получают меньше меня).

Вознаграждение выше заслуженного. Этот вариант не слишком мешает большинству работников. Однако исследования показывают, что большинство работников могут уменьшить ощущаемое несоответствие посредством: увеличения затрат (работая усерднее и дольше); уменьшая результат (получая меньшую плату); рационализируя (я стою этого); пытаясь увеличить доход остальных (дайте им то же, что и мне).

Исследования, поддерживающие теорию справедливости, разнообразны, однако использование ее на практике осложнено тем, что неизвестно, к какой группе относится работник и каковы его взгляды на затраты и результат.

Комплексная модель Портера–Лоулера

Эта теория основывается на предположении, что сама работа является источником удовлетворения потребностей, но при этом подчеркивается важность вознаграждения за работу как элемента мотивации.

Лаймон Портер и Эдвард Лоулер считают, что на усилия, вложенные в работу, влияет стоимость возможного вознаграждения и осознание того, что выполненная работа, по всей вероятности, приведет к вознаграждению. Таким образом, эта теория принимает в расчет способности человека и его квалификацию. Когда работа будет закончена, работающий получит какое-то внутреннее удовлетворение, например почувствует успех, а также получит внешнее

вознаграждение, такое как плата за работу. Будет ли удовлетворение полным, зависит от первоначальных ожиданий вознаграждения, а уровень удовлетворенности в этом случае будет влиять на его мотивацию в отношении работы (см. рис. 15.3).

Теория показывает, что результативный труд ведет к удовлетворению работника; объединяет все существенные понятия процесса мотивации и учитывает его вероятностный характер. Модель выделяет три характеристики процесса мотивации:

- ценность ожидаемого вознаграждения определяется как внутренними, вытекающими из самого процесса выполнения задачи, так и внешними по отношению к задаче вознаграждениями;
- эффективность выполнения задачи зависит от оценки работником необходимых для выполнения задачи действий и его способности их осуществить, что подчеркивает необходимость четкой формулировки целей и предварительного определения соответствия работника поставленной перед ним задаче в целях наилучшего ее выполнения и обеспечения сотруднику удовлетворения от процесса решения;
- чувство справедливости вознаграждения сказывается на степени удовлетворения от него.

Важно понять психологические основы мотивации и на основе этого правильно подобрать вознаграждение для работника.

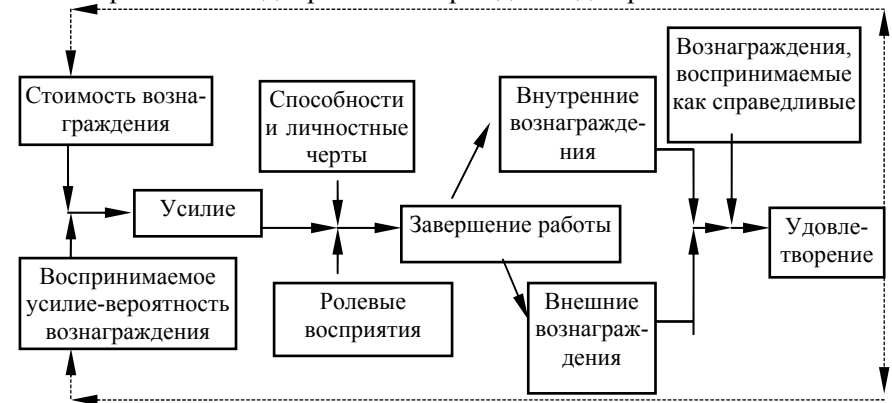


Рис. 15.3. Индивидуальная мотивация (Портер и Лоулер)

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что мотивирование работников – процесс сложный и многогранный. Необходимо принимать во внимание тип организации, возраст работников, типы рабочих отношений в организации и пр. И уже на основе этой информации, принимая во внимание существующие разработки в области трудовой мотивации, строить собственные модели, постоянно внося корректировки.

Вопросы

1. Почему изучение проблем трудовой мотивации является одной из важнейших задач экономики труда?
 2. Назовите основное отличие процессуальных теорий мотивации от содержательных.
 3. В чем сходство и различие теории Маслоу, Адельфера и Арджириса?
 4. Какая из теорий (X или Y) Д.Макгрегора, на Ваш взгляд, реально отражает мотивацию работников на российских предприятиях нашего времени?
 5. Произошли ли какие-либо серьезные изменения в мотивации российских работников за последние десять лет? Опишите их и назовите причины.
 6. Сталкивались ли Вы с людьми с ярко выраженной потребностью в самовыражении? Если да, опишите их.
 7. Каково практическое значение содержательных и процессуальных мотивационных теорий?
 8. Известны ли Вам теории, предшествующие теории С.Адамса?
 9. Изложите суть фрустрационно-регрессионной гипотезы.
 10. Имеет ли смысл для российских менеджеров изучение мотивационных теорий зарубежных ученых?
- Как Вы понимаете выражение «мотивирование работой»? Приведите примеры мотивирующих факторов самой работы.

Тесты

1. К потребностям в безопасности и уверенности в будущем А.Маслоу относил:
 - а) потребность в стабильном заработке;
 - б) потребность в уважении коллег;
 - в) потребность в безопасном сексе;

г) потребность в положительных ответных чувствах руководителя на доброжелательность работника.

2. Фрустрационно-регрессионную гипотезу первым изложил:

- а) В.Врум;
- б) К.Адельфер;
- в) К.Арджирис;
- г) Д.Макклелланд.

3. Согласно теории справедливости работник мотивирован, если его вознаграждение за работу:

- а) выше, чем у сравниваемого работника;
- б) ниже, чем у сравниваемого работника;
- в) такое же, как у сравниваемого работника;
- г) данный аспект в этой теории не рассматривается.

4. К выделенным К.Адельфером группам потребностей не относится:

- а) потребность роста;
- б) потребность связи;
- в) потребность в самовыражении;
- г) потребность безопасности.

5. Ф.Герцберг не относит к гигиеническим факторам:

- а) условия работы;
- б) оплату;
- в) ответственность;
- г) методы контроля.

6. Ф.Герцберг относит к побудительным мотивам:

- а) условия работы;
- б) ответственность;
- в) достижение;
- г) руководство.

7. К процессуальным теориям мотивации относится:

- а) теории Макгрегора;
- б) теория Арджириса;
- в) теория Врума;

г) теория Маслоу.

8. К содержательным теориям не относится:

- а) теория Врума;
- б) теория Адельфера;
- в) теория Маслоу;
- г) теория Макклелланда.

9. Цель содержательных теорий:

- а) установить потребности работников;
- б) установить вероятность наступления желаемого результата;
- в) установить обязанности работников;
- г) идентифицировать личность работника.

10. Классификация мотивов датского психолога К.Б. Мадсена не включает следующую группу:

- а) органические мотивы;
- б) социальные мотивы;
- в) деятельные мотивы;
- г) психологические мотивы.

Задачи и ситуации

1. Обсудите в группе теорию А.Маслоу. Каким образом в кадровой политике организации можно учитывать наличие у работников выделенных Маслоу потребностей?

2. Обсудите, почему так сложно получить эмпирическое подтверждение мотивационным теориям. Приведите практические примеры.

3. На основе своего опыта и знаний попытайтесь охарактеризовать структуру трудовой мотивации работников в российских коммерческих структурах среднего звена.

4. На основании данных «Мониторинга общественного мнения: экономические и социальные перемены» и других источников про-

анализируйте структуру и значимость различных видов трудовых мотивов.

5. Обсудите причины и направления сдвигов в мотивационной структуре работников промышленно развитых стран.

ГЛАВА 16 ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД

Литература

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, ЧеРо, 1996. Гл. 13.
2. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения). М.: Экзамен, 2004.
3. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / Под ред. Н.А. Волгина. М.: РАГС, 1999.
4. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда. М.: МИК, 2002.
5. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2003.

В настоящей главе рассматривается следующий круг вопросов. Вознаграждение за труд: структура и факторы. Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Сдельная оплата труда. Повременная оплата труда. Оплата труда и производительность. Социальные пособия, выплаты, льготы. Участие в прибылях.

Вознаграждение за труд

Каждый работающий по найму работник предприятия (организации) получает за проделанную работу от работодателя вознаграждение, компенсирующее его затраты труда и обеспечивающее ему определенный уровень удовлетворения личных потребностей, а также потребностей его семьи. Вознаграждение может быть внешним (денежные выплаты, продвижение по службе) и внутренним (чувство успеха, стабильности, самореализация).

При заключении трудового контракта работник договаривается с администрацией предприятия о том, какую сумму денежных средств и на каких условиях он будет получать в виде *заработной платы*.

Для работодателя заработная плата является издержками производства, которые он старается минимизировать; для работника – доходом, который он старается максимизировать. В условиях рыночной экономики через организацию заработной платы достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и наемного работника и решается двуединая задача:

– каждому наемному работнику гарантируется оплата в соответствии с результатами его труда и стоимостью его рабочей силы на рынке;

– работодатель обеспечивается важнейшим производственным ресурсом – трудом на условиях, позволяющих ему после реализации продукта возместить затраты и получить прибыль.

Организация оплаты труда на предприятии включает в себя:

- установление норм труда;
- установление условий (норм) оплаты труда;
- определение системы оплаты труда, т.е. способа расчета вознаграждения за индивидуальные и коллективные результаты труда;
- порядок внесения изменений в организацию оплаты труда.

Организация оплаты труда на уровне предприятия регулируется:

1) общероссийским законодательством о труде, определяющим минимальные гарантии со стороны работодателя при найме работника;

2) тарифными соглашениями между профсоюзами (или другими организациями, представляющими интересы работника) и союзами работодателей на уровне отрасли или региона;

3) коллективными договорами между администрацией предприятия и профсоюзом (или другими представителями работников);

4) индивидуальным трудовым контрактом или договором гражданско-правового характера с работником.

Договоры более низкого уровня в соответствии с действующим законодательством о труде РФ не могут ухудшать условия договоров долевого высокого уровня.

Условия оплаты труда включают в себя следующие элементы:

1. *Оплата за норму труда* в пределах установленных должностных обязанностей – минимальная часовая ставка (часовая, дневная, месячная); дифференциация ставок по сложности труда, по категории сотрудников, по условиям труда (в том числе тяжести и интенсивности).

2. *Оплата за работу сверх нормы труда* – оплата сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни, доплаты за совмещение профессий, за работу меньшей численностью, за расширение зон обслуживания и др.

3. *Компенсационные выплаты* работнику за простой или брак не по вине работника, размер выплат при переводе работника по

производственной необходимости на работу низшей квалификации, при переводе на более легкую работу беременных женщин, надбавки и доплаты за работу в ночное время, за тяжелые, вредные и опасные условия труда и др.

4. *Оплата за неотработанное время по основаниям, предусмотренным законодательством*, – оплата ежегодных и учебных отпусков, больничных, оплата льготных часов подростков, перерывов в работе матерей для кормления ребенка, времени прохождения обязательных медицинских осмотров, оплата времени обучения по направлению работодателя, оплата за время выполнения работником государственных обязанностей и др.

5. *Выплаты стимулирующего характера* – премии за производственные результаты, надбавки за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, выполнение особо важных и ответственных работ и др.

Условия оплаты труда могут также содержать дополнительные *единовременные выплаты* – оплату коммунальных услуг, питания, проезда работников, материальную помощь на погребение, на обучение детей сотрудников, оплату путевок и другие элементы *компенсационного пакета*, размер и структура которого сообщаются работникам во время найма и фиксируются в трудовых договорах.

При формировании системы оплаты труда в новых компаниях или при ее реорганизации в действующих необходимо учитывать, что организация заработной платы должна быть простой, понятной всем работникам и позволять каждому работнику рассчитать возможный размер своей заработной платы. Кроме того, необходимо решить, за что платить (за время работы или за ее результаты), как и сколько, какие показатели работы стимулировать. Система материального стимулирования должна быть направлена на повышение общей эффективности производства и каждый ее элемент должен быть значимым для работника.

Организация оплаты труда последовательно реализуется в следующих этапах: выбор способа формирования основной заработной платы, выбор форм и систем оплаты труда, выбор систем компенсации и стимулирования по трудовым факторам.

Выбор способа формирования основной заработной платы

Существует два основных метода организации заработной платы – на основе *тарифной системы* (на основании которой осуществляется прежде всего дифференциация заработной платы по принципу сложности труда) и так называемая *бестарифная модель заработной платы* (реализующая прямую зависимость заработной платы от конечных результатов работы предприятия).

Более точно можно было бы назвать тарифную систему оплаты труда системой с нераспределенным предпринимательским риском, так как в данном случае в большей степени реализуются отношения купли-продажи рабочей силы на основе заключенного трудового контракта и заработок работника зависит только от его индивидуальных (или коллективных при бригадной форме организации труда) показателей работы: соблюдения норм труда, уровня производительности и т.д.

Бестарифную модель можно назвать системой оплаты с распределенным экономическим риском. В данном случае имеет место следующее построение системы оплаты труда: небольшой гарантированный оклад плюс процент от реализации (процент от выручки, процент от чистой прибыли), фиксированная оплата за каждую проданную штуку, тонну, метр товара (например, ставки оплаты труда для менеджеров по продаже в расчете за тонну). Это означает, что заработок каждого конкретного работника зависит не только от его личного трудового вклада, а еще от ряда факторов: конъюнктуры рынка, успешности маркетинговой и финансовой стратегии компании и т.п.

Преимуществом тарифной системы оплаты труда является четкая связь оплаты и квалификации работника, стройность системы оплаты и в определенной степени гарантированность уровня заработной платы. Недостатком ее является большая трудоемкость и затратность пересмотра ставок в условиях быстро меняющегося внешнего и внутреннего рынка; отсутствие тесной связи результатов работы компании и каждого отдельного работника.

Преимуществом бестарифной системы является зависимость и экономическая обоснованность фонда заработной платы от финансовых результатов работы компании. Однако начисление заработной

платы менее трудоемко только в небольших компаниях. Крупные организации сталкиваются с проблемой учета результатов работы каждого сотрудника и с трудностью распределения накладных расходов (зарплаты вспомогательных и обслуживающих работников) в зависимости от результатов деятельности основных работников.

Организация оплаты труда на основе тарифной системы

Основой организации оплаты труда на основе тарифной системы является **нормирование труда** работника (нормативы трудозатрат), на основании которого рассчитывается норма оплаты труда. Работодатель обязан каждому работнику определить *нормируемый объем работ* исходя из установленной законодательством продолжительности рабочего дня, нормальной интенсивности труда и средней для данного вида работ производительности труда. Оплата труда производится пропорционально нормируемому объему работ. Виды норм труда и порядок их разработки подробно рассмотрен в главе 11 настоящего практикума.

Вторым важнейшим элементом организации оплаты труда является собственно **тарифная система оплаты труда**, которая представляет собой совокупность нормативов, позволяющих регулировать оплату труда разных категорий работников в зависимости от сложности, условий, тяжести, интенсивности и ответственности выполняемых работ. В нее входят следующие элементы.

1. *Тарифно-квалификационный справочник* – нормативный документ, с помощью которого осуществляется тарификация работ и работников, т.е. определяется тарифный разряд в зависимости от сложности работ. Следует отметить, что в настоящее время многие организации, учреждения и организации принимают собственные локальные квалификационные справочники, которые учитывают особенности рабочих мест и должностных обязанностей по профессиям и специальностям.

Квалификационные характеристики работников составляются на основе расчленения трудового процесса на ряд одинаковых функций и подфункций, например функция подготовки рабочего места, наблюдения за ходом технологического процесса, ответственности за материальные ценности, жизнь и здоровье людей, расчетно-аналитическая функция и другие. В зависимости от типа трудового процесса согласно описанию содержания труда каждая

функция получает балльную оценку, определяется ее удельный вес и на этой основе уровень сложности труда.

Квалификационная характеристика по каждому разряду работ содержит характеристику работы, требования к знаниям работника, требования к навыкам работника и примеры работ. Например, корпоративная квалификационная характеристика агента по снабжению Управления делами может иметь следующий вид:

Агент по снабжению 3-го разряда Управления делами

Должностные обязанности. Обеспечивает полноценную работу структурных подразделений. Получает и участвует в приобретении по нарядам, заявкам и другим документам товарно-материальные ценности (материалы, оборудование, комплектующие изделия, инвентарь, канцелярские принадлежности и т.п.). Оформляет документы на получаемые и приобретаемые материальные ценности, организует их доставку, обеспечивает их сохранность и своевременность доставки. Принимает участие в распределении и расходовании материальных ценностей и средств, выделяемых для хозяйственных целей. Осуществляет регистрацию приобретенных и расходующих материальных ценностей и необходимое техническое обслуживание материальной базы и технических средств.

Должен знать. Основы материально-технического снабжения; правила и порядок приемки товарно-материальных ценностей, заказа транспортных средств, оформления документов на получаемые ценности; номенклатуру и нормы расходования материалов и других материальных ценностей, условия их хранения и транспортировки; правила внутреннего трудового распорядка, основы организации труда, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

Квалификационные требования. Общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев.

2. *Тарифная ставка* – это установленный абсолютный размер оплаты труда работника в единицу времени (час, смену, месяц) в зависимости от присвоенного ему тарифного разряда.

Распространенной практикой является установление повышенных тарифных ставок для рабочих-сдельщиков по сравнению с рабочими-повременщиками (для учета более высокой интенсивности труда при сдельной форме оплаты), а также для работников, занятых

на работах с вредными и тяжелым и условиями труда (для компенсации более высоких затрат труда и стимулирования работы в тяжелых условиях труда).

3. *Тарифная сетка* – это совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд характеризует уровень квалификации работника и зависит от сложности, точности, ответственности выполняемых работ. Работники низшей квалификации относятся к 1-му разряду.

Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка 2-го и последующих разрядов больше тарифной ставки 1-го разряда. Тарифный коэффициент 1-го разряда соответственно равен единице.

Диапазон тарифной сетки – это соотношение между тарифными коэффициентами крайних разрядов.

Относительное возрастание каждого последующего разряда по сравнению с предыдущим показывает, на сколько процентов уровень оплаты работ по данному разряду превышает уровень оплаты работ по предыдущему разряду.

В зависимости от характера возрастания тарифных коэффициентов тарифные сетки делятся на равномерные (линейные), прогрессивные (стимулирующие повышение квалификации) и затухающие (сохраняющие тарификацию работников по первым разрядам). Основными показателями тарифной сетки являются:

– *средний тарифный коэффициент* работников – средняя арифметическая величина тарифных коэффициентов группы работников, взвешенная по их числу в группе;

– *средний тарифный коэффициент* работ – средняя арифметическая величина тарифных коэффициентов работ, взвешенная по трудоемкости работ. Они определяются по формулам:

$$K_c = \sum K_n \cdot ЧР_n : \sum ТР_n \quad K_c = \sum K_n \cdot ТР_n : \sum ТР_n,$$

где K_c – средний тарифный коэффициент группы рабочих (работ);

K_n – тарифный коэффициент, соответствующий разряду данной группы рабочих (работ), имеющих одинаковые разряды;

$ЧР_n$ – численность работников, имеющих одинаковые разряды;

$ТР_n$ – трудоемкость работ, имеющих одинаковые разряды.

Если применяется единая тарифная сетка, тарифные разряды рабочих (работ) и их численность неизвестны, а известен лишь

средний тарифный разряд, то средний тарифный коэффициент можно определить по формулам:

$$K_c = K_m + (K_b - K_m) (P_c - P_m),$$

$$K_c = K_b - (K_b - K_m) (P_b - P_c),$$

где K_c – средний тарифный коэффициент рабочих (работ);

K_m – тарифный коэффициент, соответствующий меньшему из двух смежных разрядов тарифной сетки, между которыми находится известный средний разряд;

K_b – тарифный коэффициент, соответствующий большему из двух смежных разрядов тарифной сетки, между которыми находится известный средний разряд;

P_c – средний тарифный разряд рабочих (работ);

P_m – меньший из двух смежных разрядов тарифной сетки, между которыми находится известный средний тарифный разряд;

P_b – больший из двух смежных разрядов тарифной сетки, между которыми находится известный средний тарифный разряд.

Средний тарифный разряд определяется по известному среднему тарифному коэффициенту:

$$P_c = P_m + (K_c - K_m) : (K_b - K_m),$$

$$P_c = P_b - (K_b - K_c) : (K_b - K_m),$$

где P_c – средний тарифный разряд рабочих (работ);

P_m – тарифный разряд, соответствующий меньшему из двух смежных коэффициентов тарифной сетки, между которыми находится известный средний тарифный коэффициент;

K_c – средний тарифный коэффициент рабочих (работ);

K_m – меньший из двух смежных тарифных коэффициентов тарифной сетки, между которыми находится известный средний тарифный коэффициент;

K_b – больший из двух смежных тарифных коэффициентов тарифной сетки, между которыми находится известный средний тарифный коэффициент;

P_b – тарифный разряд, соответствующий большему из двух смежных тарифных коэффициентов тарифной сетки, между которыми находится известный средний тарифный коэффициент.

Средняя тарифная ставка определяется как средняя арифметическая величина из тарифных ставок, взвешенная по числу работни-

ков (нормо-часов), имеющих одинаковые тарифные ставки, когда известны тарифные ставки работников (работ):

$$T_c = \sum T_n \text{ ЧР}_n : \sum \text{ЧР}_n,$$

$$T_c = \sum T \text{ ТР}_n : \sum \text{ТР}_n,$$

где T_c – средняя тарифная ставка оплаты труда работников (работ), руб.;

T_n – тарифная ставка работников (работ), имеющих одинаковые разряды.

Если тарифные ставки работников (работ) неизвестны, но известен их средний тарифный коэффициент и тарифная ставка 1-го разряда, среднюю тарифную ставку определяют по формуле:

$$T_c = T_1 \times K_c,$$

где T_c – средняя тарифная ставка группы рабочих (работ);

T_1 – тарифная ставка 1-го разряда для данной группы рабочих (работ);

K_c – средний тарифный коэффициент данной группы рабочих (работ).

Выбор форм и систем оплаты труда

Элементом организации заработной платы, связывающим результаты труда работника, нормы труда и нормы оплаты труда, являются *системы оплаты труда*. В зависимости от способа измерения затрат труда (в единицах рабочего времени или в количестве изготовленной продукции) существуют две формы заработной платы – сдельная и повременная.

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой сумма основной заработной платы начисляется по тарифным ставкам за фактически отработанное время.

Сдельной называется такая форма оплаты труда, при которой размер основной заработной платы работника определяется по количеству фактически произведенной продукции.

Условия применения повременной системы оплаты труда:

1. Работники заняты на технологически регламентированных процессах (работающие на конвейере, операторы средств связи и т.п.).

2. Вспомогательные работники, обслуживающие оборудование (наладчики станков, ремонтники, администраторы локальной электронной сети и т.п.).

3. Вспомогательные работники, не имеющие количественных показателей работы (кладовщики, секретари-референты и т.п.).

4. Работники, занятые в новых проектах и экспериментальных производствах.

Условия применения сдельной системы оплаты труда:

1. Работники имеют реальную возможность увеличивать объем выработанной продукции или произведенных услуг.

2. Существует необходимость стимулировать рост количественных показателей.

3. Прямое нормирование труда достаточно точно и относительно нетрудоемко.

4. Существует возможность обеспечения заданного качества продукции или услуг при увеличении их производства.

Повременная и сдельная системы оплаты труда подразделяются на несколько систем.

Прямая индивидуальная сдельная система заработной платы означает, что заработок работника находится в зависимости от его индивидуальной выработки и сдельной расценки.

Индивидуальная сдельная расценка определяется в зависимости от нормы времени или нормы выработки:

$$P_c = T_n : N_{\text{выр}}.$$

или

$$P_c = T_n \times N_{\text{вр}},$$

где P_c – расценка за единицу продукции, руб.;

T_n – тарифная ставка соответствующая разряду работы, руб.;

$N_{\text{выр}}$ – норма выработки, единиц продукции;

$N_{\text{вр}}$ – норма времени, мин.

Общий заработок работника определяется на основе его сдельной расценки и фактической выработки:

$$Z_c = P_c \times B,$$

где Z_c – сдельный заработок работника, руб.;

P_c – прямая сдельная расценка за единицу продукции, руб.;

В – выработка работника, единиц продукции.

При *сдельно-премиальной системе оплаты труда* работник кроме заработка по прямым сдельным расценкам получает премию за выполнение и перевыполнение конкретных количественных и качественных показателей. Общий заработок при этом рассчитывается по формуле:

$$Z_o = Z_c + \frac{Z_c(P_1 + P_2 \text{ Ппл})}{100},$$

где Z_c – сдельный заработок работника по прямым сдельным расценкам, руб.;

P_1 – процент премии за выполнение плана, %;

P_2 – процент премии за каждый процент перевыполнения плана, %;

Ппл – процент перевыполнения плана производства, %.

Оплата труда вспомогательных работников часто ставится в зависимость от оплаты труда основных работников с помощью *косвенно-сдельной системы оплаты труда*. При этом используется два основных метода:

1. Расчет дифференцированной косвенно-сдельной расценки на единицу работы, выполняемой основными рабочими.

Общий заработок при этом рассчитывается по формуле:

$$Z_{кс} = R_{кс} \times V_{ф},$$

где $Z_{кс}$ – общий заработок при косвенно-сдельной системе, руб.;

$R_{кс}$ – дифференцированная косвенно-сдельная расценка на единицу работы, выполняемой основными работниками;

$V_{ф}$ – фактическое выполнение производственного задания по отдельным объектам обслуживания, кг, нормо-час и т.п.

Косвенно-сдельная расценка равна частному от деления дневной тарифной ставки вспомогательного работника на произведение количества объектов (рабочих, бригад), которые обслуживаются вспомогательным рабочим, на плановое производственное задание (или нормы выработки) для данного объекта обслуживания.

2. Расчет среднего по всем объектам обслуживания процента выполнения производственных заданий (норм выработки) основными работниками.

Заработок определяется по формуле:

$$Z_{кс} = \frac{T_c \times P}{100},$$

где $Z_{кс}$ – сдельный заработок работника по косвенно-сдельной системе, руб.;

T_c – тарифный заработок работника, руб.;

P – средний процент выполнения норм основным работником.

Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда используется при коллективной (бригадной) организации труда. При этом используется два основных метода расчета коллективной сдельной расценки:

1. Расчет бригадной сдельной расценки путем деления суммы тарифных ставок работников на бригадную норму выработки.

2. Расчет бригадной сдельной расценки на основе данных о нормативной трудоемкости и тарифных разрядах как суммы произведений нормы времени на единицу операции и тарифной ставки по данной операции.

Общий сдельный заработок бригады определяется как произведение бригадной сдельной расценки за единицу работы на фактическую выработку бригады.

Распределение сдельного заработка между членами бригады производится на основе тарифных ставок:

$$Z_p = \frac{Z_{бр}}{T_{бр}} \times Z_{п},$$

где Z_p – индивидуальный сдельный заработок данного работника бригады, руб.;

$Z_{бр}$ – общая сумма сдельного заработка бригады, руб.;

$T_{бр}$ – общая сумма заработка бригады по тарифной ставке, руб.;

$Z_{п}$ – заработок данного рабочего по тарифной ставке, руб.

Аккордная система заработной платы применяется для стимулирования выполнения комплекса работ в установленные сроки. При этом норма и расценка устанавливаются не на одну производственную операцию, а на комплекс работ. При данной системе оплаты труда могут использоваться премии по аккордному наряду за сокращение нормативного времени, которое определяется по формуле:

$$C_p = \frac{N_n - N_{ф}}{N_n} \times 100,$$

$$C\phi = \frac{H_n - H\phi}{H_n} \times 100,$$

где C_p – процент сокращения нормативного времени по расчету;
 $C\phi$ – фактический процент сокращения нормативного времени;
 H_n – рабочее время по нормам, человеко-час;
 H_p – рабочее время по расчету, человеко-час;
 $H\phi$ – фактически отработанное время, человеко-час.
Сумма премии за сокращение нормативного времени определяется по формуле:

$$П = Z_{осн} \frac{C\phi \times K}{100},$$

где $П$ – размер премии за сокращение нормативного времени, руб.;
 $Z_{осн}$ – зарплата по аккордному наряду, руб.;
 $C\phi$ – фактический процент сокращения нормативного времени;
 K – процент премии от сдельного заработка за каждый процент сокращения нормативного времени.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда призвана стимулировать выработку сверх установленного плана. Сущность ее заключается в том, что выработка работника в пределах установленной нормы оплачивается по обычным сдельным расценкам, а вся выработка, произведенная сверх нормы, – по повышенным сдельным расценкам.

При оплате всех работ по сдельно-прогрессивной системе используется формула:

$$Z_o = Z_c + \frac{Z_c(P_n - B_p)K_p}{P_n}.$$

При оплате части работ по сдельно-прогрессивной системе – формула:

$$Z_o = Z_c - \frac{Z_{пр}(P_n - B_p)K_p}{П},$$

где Z_o – общий заработок работника по сдельно-прогрессивной системе, руб.;

Z_c – сдельный заработок работника по основным сдельным расценкам за всю месячную выработку, руб.;

$Z_{пр}$ – сдельный заработок работника, начисленный по основным сдельным расценкам за работу, оплачиваемую по сдельно-прогрессивной системе, руб.;

P_n – процент выполнения норм выработки;

B_p – исходная база для начисления прогрессивки, выраженная в процентах выполнения норм выработки;

K_p – коэффициент увеличения основной сдельной расценки, взятый по шкале прогрессивки из действующего положения об оплате.

Простая повременная система оплаты труда может быть почасовой, поденной и помесечной. Размер заработной платы работника при почасовой оплате определяется как произведение часовой тарифной ставки работника и фактически отработанного времени в часах, при поденной – как произведение дневной тарифной ставки на количество фактически отработанных им дней (смен), при помесечной работнику устанавливается твердый месячный оклад, который выплачивается независимо от числа рабочих дней в данном календарном месяце.

Повременно-премиальная система стимулирует достижение работником качественных результатов труда. Заработная плата рассчитывается по формуле:

$$Z_o = Z_p + \frac{Z_p(P_1 - P_2) P_{пл}}{100},$$

где Z_p – повременный заработок работника по тарифной ставке за отработанное время, руб.;

P_1 – процент премии за выполнение плана, %;

P_2 – процент премии за каждый процент перевыполнения плана, %;

$P_{пл}$ – процент перевыполнения плана производства, %.

Динамика средней заработной платы является важным показателем использования фонда заработной платы. При этом рост производительности труда должен опережать рост средней заработной платы, что создает необходимые условия для развития производства. В этой связи рассчитываются:

$$K_{опер} = J_{пт} : J_{сз},$$

$$J_{зп} = J_{ззо} : J_{зпб},$$

где Копер – коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;

Jпт – индекс производительности труда;

Jсз – индекс средней заработной платы;

Jзп – индекс затрат по заработной плате на производство единицы продукции;

Jзпо и Jзпб – затраты по заработной плате на производство единицы продукции соответственно в отчетном и базисном периодах, которые определяются как отношение фонда заработной платы к объему выпуска продукции за данный период.

Организация оплаты труда на основе бестарифной системы

При бестарифной системе оплаты труда заработная плата работника представляет собой его долю в фонде оплаты труда и зависит от квалификационного уровня, трудового вклада и отработанного времени.

Квалификационный уровень устанавливается исходя из фактической трудовой отдачи работника и может определяться на основе:

– фактической заработной платы;

– тарифной заработной платы.

Может быть использована следующая формула:

$$K_y = ЗП : ЗП_{\min},$$

где K_y – квалификационный уровень работника;

ЗП – заработная плата работника за прошлый период, руб.;

$ЗП_{\min}$ – минимальная заработная плата по предприятию за прошлый период, руб.

Определение квалификационного уровня работника может осуществляться на основе балльного метода оценки работ и качеств работника.

На основе квалификационных уровней все работники распределяются по определенным квалификационным группам, которым соответствует квалификационный коэффициент, например (см. табл. 16.1):

Таблица 16.1

Квалификационные группы	Квалификационный коэффициент
Руководители предприятия	3,5–4,5
Руководители структурных подразделений	3,0–3,5
Главные и ведущие специалисты	2,5–3,0
Старшие специалисты, высококвалифицированные рабочие	1,5–2,5
Специалисты и рабочие	1,2–1,5
Неквалифицированные рабочие	1,0–1,2

Определение заработной платы работника производится по формуле:

$$З_{ni} = \frac{\text{ФОТ}}{\sum K_i V_i} \times K_i,$$

где $З_{ni}$ – размер заработной платы i -го работника;

n – общая численность работников данного предприятия;

K_i – квалификационный коэффициент i -го работника;

V_i – время, отработанное i -м работником за расчетный период;

ФОТ – месячный фонд оплаты труда предприятия.

Выбор систем компенсации и стимулирования по трудовым факторам

Требования трудового законодательства, особенности корпоративной кадровой политики, необходимость стимулирования повышения количественных и качественных показателей работы и качества продукции, соблюдения производственной и трудовой дисциплины приводят к необходимости использования компенсационных и поощрительных выплат.

Одним из наиболее распространенных методов повышения материальной заинтересованности работников является *премирование*.

Основными принципами премирования являются:

– источником премии является часть дополнительно полученного экономического эффекта;

– размер премии определяется на основе полученного экономического эффекта.

Организация самостоятельно устанавливает показатели и размеры премирования за экономию сырья и материалов, выполнение

работ точно в срок и досрочное выполнение планов, за выполнение и перевыполнение плана и т.д.

Одной из разновидностей поощрительных выплат является *бонус* – премия по результатам работы всего предприятия. Он может определяться по формуле:

$$\Pi_i = \frac{\Pi_i \times \text{КВТ}_i}{\sum \text{КВТ}}$$

где Π_i – сумма прибыли, направляемая на выплату бонуса;

$\sum \text{КВТ}$ – сумма коэффициентов трудового вклада всех структурных подразделений или всех работников;

КВТ_i – коэффициент трудового вклада i -го подразделения или i -го работника.

Коэффициент трудового вклада может устанавливаться в зависимости от:

- объема выполненных работ;
- качества продукции;
- уровня себестоимости продукции;
- соблюдения сроков выполнения работы;
- использования фонда рабочего времени.

Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются либо в соответствии с требованиями трудового законодательства, либо самостоятельно организацией.

Основными видами доплат являются:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда;
- за интенсивность труда;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в сверхурочное время;
- за работу в ночное время;
- несовершеннолетним в связи с сокращением их рабочего дня;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в условиях ненормированного рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством;
- за перевозки опасных грузов;

– до среднего заработка в случаях, предусмотренных законодательством.

Основные виды надбавок:

- за разъездной характер работы;
- за повышение технического уровня производства и характеристик продукции;
- за ответственность за техническое состояние оборудования.

Одной из составляющих компенсационного пакета работника являются *дополнительные выплаты и льготы*, связанные не с конкретными результатами работы, а с самим фактом работы сотрудника в данной компании. Набор этих выплат и льгот связан с реализуемыми в данной организации социальными программами. В настоящее время в российских компаниях широко применяются следующие виды дополнительных выплат:

- оплата или дотации на питание;
- оплата транспортных расходов;
- оплата спортивных клубов, бассейнов и т.п.;
- оплата путевок;
- оплата билетов на концерты, в театры, на выставки и др.;
- оплата содержания детей работника в детских учреждениях;
- оплата обучения детей работников;
- жилищное кредитование;
- оплата расходов садоводческих товариществ;
- дополнительное медицинское страхование;
- страхование жизни;
- дополнительное пенсионное страхование и пенсионное обеспечение;
- материальная помощь в случае болезни, несчастного случая или смерти работника или членов его семьи и др.

Набор дополнительных выплат и льгот определяется возможностями и интересами компании и служит цели повышения ее конкурентоспособности на рынке труда и обеспечения долгосрочной занятости работников.

Вопросы

1. В чем сходство и различие процесса мотивации и стимулирования персонала?
2. Как соотносятся между собой вознаграждение за труд и заработная плата?

3. Каковы основные элементы организации оплаты труда на предприятии?
4. Проанализируйте базовые условия организации оплаты труда.
5. На какой основе формируются квалификационные характеристики работников и работ?
6. При каких условиях применяются равномерные, прогрессивные и затухающие тарифные сетки?
7. Каковы основные показатели тарифной сетки?
8. В чем заключаются основные условия применения сдельной и повременной системы оплаты труда?
9. Как соотносятся оплата труда и его производительность?
10. Как связаны показатели премирования и отраслевые особенности компании?
11. Могут ли дополнительные выплаты и льготы превышать основную заработную плату и почему?
12. Оцените преимущества и недостатки систем заработной платы с распределенным предпринимательским риском.
13. Проанализируйте недостатки и преимущества установления доплат и надбавок в абсолютном и процентном выражении по отношению к тарифной ставке.
14. Перечислите основные элементы компенсационных пакетов крупных российских и западных компаний и их предназначение.

Тесты

1. Мотивация персонала зависит от следующих факторов:
 - а) размера заработной платы;
 - б) мотивов и стимулов человека;
 - в) структуры потребностей личности.
2. При заключении трудового контракта работник и работодатель фиксируют:
 - а) условия труда и его оплаты;
 - б) абсолютный размер должностного оклада;
 - в) компенсационный пакет в пользу работника.
3. Основой организации оплаты труда является:
 - а) форма и система заработной платы;
 - б) тарифная система оплаты труда;
 - в) нормирование труда.

4. Тарифная система оплаты труда дифференцирует заработную плату в зависимости от:
 - а) тяжести и интенсивности труда;
 - б) сложности труда;
 - в) важности выполняемых работ.
5. Квалификационные характеристики работников базируются на:
 - а) распределении ответственности по уровням управления;
 - б) полученном образовании и предыдущем опыте работы сотрудника;
 - в) выделении и описании трудовой функции.
6. Тарифная ставка – это:
 - а) абсолютный размер оплаты труда в единицу времени;
 - б) абсолютный размер оплаты за единицу произведенного изделия;
 - в) сумма месячного заработка работника.
7. Относительное возрастание тарифных коэффициентов показывает соотношение:
 - а) последующего тарифного разряда и первого разряда;
 - б) последующего тарифного разряда и предыдущего;
 - в) последнего тарифного разряда и первого.
8. Верно следующее утверждение:
 - а) косвенно-сдельная расценка устанавливается для вспомогательных работников;
 - б) бригадная сдельная расценка устанавливается на основе индивидуальной нормы выработки;
 - в) аккордная система оплаты труда стимулирует экономию сырья и материалов.
9. Рост средней заработной платы обоснован, если:
 - а) достигнуто абсолютное сокращение фонда заработной платы;
 - б) перевыполнен план по выработке;
 - в) сокращена численность работников.
10. Структура компенсационного пакета определяется:
 - а) законодательством;

- б) решением администрации;
- в) пожеланиями работников.

Задачи и ситуации

1. Требуется определить величину абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов и дать оценку следующей тарифной сетке, утвержденной для рабочих производственных объединений и предприятий машиностроения (табл. 16.2):

Таблица 16.2

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты (для сдельщиков)	1,000	1,083	1,200	1,350	1,533	1,783

2. По данным задачи 1 определите средний тарифный коэффициент, если:

а) в цехе 100 рабочих, из них 60 человек имеют 3-й разряд, 40 человек – 4-й разряд;

б) общая трудоемкость работ на производственном участке составляет 100 тыс. нормо-часов, из них работ 3-го разряда – 30 тыс. нормо-часов и 4-го разряда – 70 тыс. нормо-часов.

3. В цехе действует тарифная сетка (см. задачу 1). Средний тарифный разряд рабочих (работ) равен 3,75. Определить соответствующий ему средний тарифный коэффициент у данных рабочих (работ).

4. Определите средний тарифный коэффициент рабочих (работ), если средний тарифный коэффициент рабочих (работ) равен 1,24. (Тарифные коэффициенты см. в задаче 1.)

5. Определите среднюю часовую ставку оплаты труда, если:

а) в цехе на холодных работах занято 50 рабочих, оплачиваемых повременно, из них 15 человек имеют 3-й разряд и 35 человек – 4-й разряд;

б) общая трудоемкость сдельных работ, оплачиваемых по ставкам, установленным для рабочих, занятых на холодных работах, составляет 100 тыс. нормо-часов, из которых 60 тыс. нормо-часов тарифицируется по 5-му разряду и 40 тыс. нормо-часов – по 4-му разряду.

6. Средний тарифный коэффициент группы рабочих-сдельщиков равен 1,5. Определите среднюю часовую ставку этих рабочих.

7. По тарификации работ в соответствии с требованиями старого тарифно-квалифицированного справочника средний тарифный коэффициент работ составлял 1,48, а фонд основной заработной платы по сдельным расценкам – 200 млн. руб.; после перетарификации работ в соответствии с требованиями нового тарифно-квалификационного справочника средний тарифный коэффициент стал равным 1,46. Определите изменение фонда основной заработной платы рабочих-сдельщиков.

9. Рабочий в течение месяца выполнял нормы выработки, не имея прогулов и упущений в работе, и заработал по прямым сдельным расценкам 1,60 тыс. руб. Ему установлена премия в размере 20% за выполнение плана и 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения плана участком. Участок выполнил план на 105%. Определите заработок рабочего.

10. При расценке, равной 25 руб. за деталь, рабочий 4-го разряда, занятый на холодных работах, в течение месяца (176 ч), изготовил и сдал в ОТК 550 деталей. Определите коэффициент приработка рабочего.

11. Определите заработную плату рабочего 3-го разряда, работающего по сдельно-прогрессивной системе оплаты в нормальных условиях труда, если за 21 восьмичасовую рабочую смену выполнены работы объемом 185 нормо-часов, исходная база для начисления прогрессивных доплат – 105%, а выработка сверх исходной базы оплачивается по полуторным расценкам.

12. Рабочий, работающий на холодных работах, по технически обоснованным нормам выполнил в течение месяца (176 ч) норму выработки на 113,4%, обработал и сдал в ОТК 479 деталей, на каждую из которых установлена норма времени 25 мин. и расценка 23 руб. Исходная база выполнения норм выработки – 105%. Выработка сверх исходной базы оплачивается по полуторным расценкам. Определите заработок рабочего.

13. Рассчитайте заработную плату рабочего 3-го разряда по сдельно-прогрессивной системе оплаты при особо тяжелых условиях труда, если за 23 рабочих дня по 7 часов выполнены работы объемом 185 нормо-часов, исходная база для начисления прогрессивных доплат – 105%, а выработка сверх исходной базы оплачивается по двойным расценкам.

14. По действующим нормам и расценкам общий размер оплаты аккордного задания определен в 120 тыс. руб. По положению предприятия за каждый процент сокращения срока выполнения аккордного задания предусматривается оплата в размере 1% общего заработка по аккордному наряду. Рабочий при установленном сроке выполнения аккордного задания в 20 дней выполнил его за 18 дней. Определите заработок рабочего.

15. Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если научно обоснованная норма времени – 0,8 чел.-час., расценка – 72,0 руб., сдано за месяц 250 изделий. За выполнение научно обоснованных норм выработки предусматривается премия в размере 10% сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения норм – 1% сдельного заработка. Отработано 22 рабочие смены по 8 часов.

16. Рассчитайте заработную плату рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если премии выплачиваются за повышение сортности продукции в размере 40% суммы стоимости выпускаемой продукции. Прямой сдельный заработок – 110 тыс. руб., по плану предусматривается выпуск 100 изделий, из них 1-го сорта – 75% по цене 100 руб. и 2-го сорта – 25% по цене 70 руб. за единицу изделия. Фактически выпущено 1200 изделий, из них 950 – 1-го сорта и 270 – 2-го сорта.

17. Определите допустимый размер премирования рабочих за каждый 1 процент перевыполнения плана, если плановая выработка одного рабочего – 700 тыс. руб. в год, численность рабочих в цехе – 120 человек, удельный вес условно-постоянных расходов в стоимости продукции – 28%, а фонд заработной платы премируемых рабочих – 110 млн. руб.

ГЛАВА 17 ПРОФСОЮЗЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

Литература

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002–2004 гг. // Российская газета. 2002. 19 янв.
2. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. Гл. 13.
3. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. М.: ИНФРА-М, 2000. Гл. 9.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Приор, 2002.
5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, ЧеРо, 1996. Гл. 6.

В данной главе рассматриваются такие вопросы, как сущность профессиональных союзов и их цели; социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров; описываются генеральные, специальные и отраслевые (тарифные) соглашения, коллективные договоры; характеризуются основные модели переговоров профсоюзов с работодателями, а также анализируются преимущества в заработной плате членов профсоюзов.

Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов: экономические и политические

Профессиональный союз – это добровольная организация трудящихся, призванная отстаивать их интересы во взаимоотношениях с работодателями.

Образование профессиональных союзов началось более двух веков тому назад. К числу причин, побуждающих трудящихся объединяться, исследователи чаще всего относят асимметрию прав сторон в сделках купли-продажи услуги труда. Эта асимметрия обусловлена самой природой данного специфического товара. Известно, что услуги труда работников не могут быть отделены от самих работников, поэтому важна та среда, в которой эти услуги будут оказываться. Кроме того, продажа услуги труда является условием существования самого работника. Он не может ни отложить эту

продажу на будущее, ни осуществлять накопление того единственного фактора производства, владельцем которого является. Поэтому цена услуги труда не может устанавливаться по принципу «принимай ее или уходи». Все это обуславливает зависимость работников от работодателей на рынке труда, и в целях усиления своих позиций работники начинают объединяться.

В современных условиях одной из главных *целей* профессиональных союзов является улучшение денежных и неденежных условий занятости своих членов. Наряду с этим важной целью профсоюзов является социальная защита интересов работников вне производства (в быту, в периоды отдыха, временной нетрудоспособности и т.д.). Однако помимо защитной роли профсоюзы выполняют ряд других общественно значимых функций. Они являются важным институтом вовлечения трудящихся в управление производством, служат индикатором общественного мнения, позволяющим государству выверять и корректировать свою социально-экономическую политику, а предпринимателям – формировать современные социально-трудовые отношения на производстве.

Помимо экономических профсоюзы могут иметь и политические цели. Так, они могут оказывать давление на правительство и органы законодательной власти в целях обеспечения выгодных условий занятости и законодательно-правового обеспечения своей деятельности, а также участвовать в выборных кампаниях, поддерживать «своих» кандидатов. Ряд политических партий, и в первую очередь коммунистической направленности, пытаются усилить свое влияние в обществе через профессиональные союзы, воздействуя на их долгосрочные цели.

Для анализа факторов, определяющих влияние профсоюзов, можно использовать простую модель спроса и предложения профсоюзной деятельности, в которой и спрос работников на членство в профсоюзах, и предложение профсоюзами своих услуг работникам являются функциями цены членства в профсоюзах (первая – убывающей, вторая – возрастающей). Пересечение этих кривых спроса и предложения дает равновесный процент охваченных профсоюзами работников и равновесную цену услуг профсоюзов. Основными факторами, влияющими на расположение кривой спроса на участие в профсоюзах, являются чистые выгоды от членства в профсоюзе, личные предпочтения, институциональные факторы (например, из-

менение национального законодательства в социально-трудовой сфере) и т.д. Кривая предложения может меняться в зависимости от любых факторов, влияющих на издержки профсоюзной деятельности (сложности организации рабочей силы в определенных отраслях или в отдельные периоды времени и т.д.).

Чистые выгоды работников от членства в профсоюзах зависят от того, насколько эффективно смогут профсоюзы добиваться своих целей. Поскольку в большинстве случаев профсоюзы борются не только за повышение зарплаты, льгот и пособий работникам и за улучшение условий их труда, но и за увеличение уровня занятости своих членов, основными рыночными ограничителями, препятствующими достижению этих целей, являются положение и эластичность по заработной плате кривой спроса на труд. Ясно, что чем более эластичной является кривая спроса на труд, тем большим будет сокращение занятости, связанное с повышением заработной платы, и тем меньше вероятность эффективной деятельности профсоюза.

Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров

В России, как и в большинстве развитых стран, складывается система социального партнерства, получившая название *трипартизм*, или система трехстороннего представительства. Субъектами этих отношений являются профсоюзы как представители интересов работников, союзы работодателей и государство. Социальное партнерство представляет собой такой тип и систему отношений, при котором в рамках социального мира обеспечивается согласование важнейших социально-трудовых интересов сторон. Поэтому основными *функциями* социального партнерства являются выявление и согласование позиций и интересов сторон, а также разделение ответственности между представителями трудящихся, работодателей и правительством за результаты принимаемых и реализуемых решений. Социальное партнерство выражается в таких видах деятельности, как ведение коллективных переговоров, заключение договоров и соглашений, взаимные консультации и контроль, а также разрешение коллективных споров.

Коллективные переговоры строятся на таких *принципах*, как равенство сторон, умение слушать и слышать партнера, открытость и доступность, доверие в отношениях, недопущение конфронтации,

обязательность и надежность, соблюдение правила: переговоры должны завершаться договоренностью. *Заключение коллективных договоров и соглашений* должно строиться на принципах соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, добровольности, реализма и ответственности за принятые взаимные обязательства. Каждый последующий уровень коллективных соглашений не может ухудшать условий соглашений более высокого уровня и должен отличаться от предыдущего большей выгодой для трудящихся. При *взаимных консультациях и контроле* должны соблюдаться принципы регулярности проведения консультаций в ходе сотрудничества, систематичности контроля и неотвратимости ответственности, ответственности за непредоставление необходимой информации, гласности в ходе осуществления контроля за соблюдением договоров и соглашений. При *разрешении коллективных споров (конфликтов)* партнеры должны придерживаться принципов приоритетности примирительных методов и процедур, применяемых примирительными комиссиями и трудовым арбитражем, применения забастовки лишь как крайней меры разрешения спора, стремления сторон к быстрейшему урегулированию возникшего коллективного трудового спора и подписанию соглашения.

В России коллективные переговоры социальных партнеров ведутся на федеральном, республиканском, отраслевом уровнях, а также на уровне территорий, предприятий, учреждений и организаций.

Генеральные, специальные и отраслевые (тарифные) соглашения, коллективные договоры.

Участие в управлении, производственная демократия

На уровне федерации в России заключаются *генеральные соглашения* между Правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями профсоюзов, иными уполномоченными работниками общероссийскими представительными органами и общероссийскими объединениями работодателей. В генеральном соглашении устанавливаются общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики. К ним могут относиться положения об оплате, условиях и охране труда и отдыха, о содействии занятости, переобучении работников, о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей, о соблюдении интересов работников при приватизации государственных и муниципальных

предприятий и другие положения по трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащие законодательству.

На *отраслевом уровне* заключаются трехсторонние *отраслевые (тарифные) соглашения* между общероссийскими отраслевыми профсоюзами, иными уполномоченными работниками общероссийскими представительными органами, работодателями (объединениями работодателей), которым делегированы права на ведение переговоров и заключение отраслевых (тарифных) соглашений, и Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Отраслевое (тарифное) соглашение устанавливает направления социально-экономического развития отрасли, условия труда и его оплаты, социальные гарантии для работников отрасли (профессиональных групп).

На *уровне территорий* заключаются *специальные соглашения*, которые устанавливают условия решения определенных социально-экономических проблем, связанных с территориальными особенностями.

На *уровне предприятий*, в учреждениях и организациях, заключаются *коллективные договоры*. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по таким вопросам, как форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации и доплаты, механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, условия занятости, переобучения и высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков, улучшение условий и охраны труда работников, добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование, соблюдение интересов работников при приватизации предприятия и ведомственного жилья, техника безопасности и охрана здоровья работников на производстве, контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон, отказ от забастовок по условиям, включенным в коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.

Модели переговоров

Одной из первых теоретических моделей, описывающих процедуру ведения переговоров, является *модель переговорного процесса* Дж.Хикса, графическая интерпретация которой представлена на рис. 17.1.

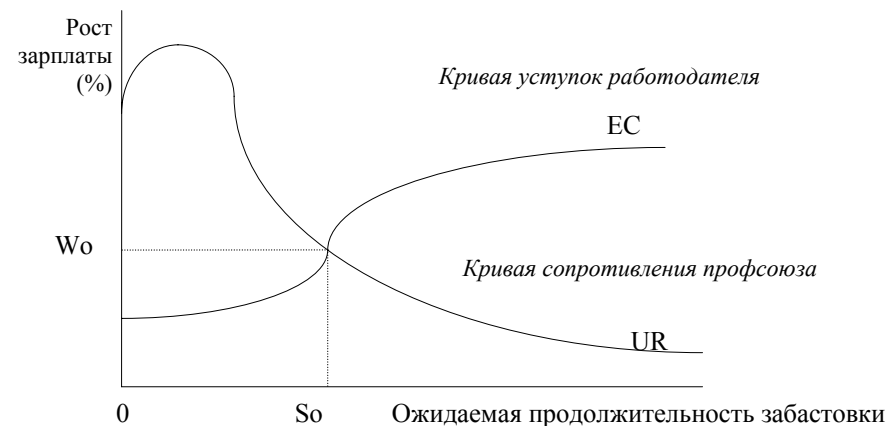


Рис. 17.1. Модель переговорного процесса Дж.Хикса и ожидаемая продолжительность забастовки

Данная модель исходит из того, что в зависимости от предполагаемой длительности забастовки, которую намеревается провести профсоюз, требуя повышения заработной платы, будут расти издержки и работодателя, и профсоюза, что побудит первого идти на определенные уступки (кривая EC), повышая предлагаемый уровень заработной платы, а второго уменьшать соответствующие требования (кривая UR). Эти две кривые пересекутся в точке взаимоприемлемого уровня увеличения заработной платы до W_0 при предполагаемой длительности забастовки S_0 . Таким образом, теоретически возможно заключение соглашения о таком увеличении заработной платы и без проведения забастовки (и соответствующих издержек с обеих сторон).

Более глубокий анализ влияния возможных издержек от забастовки на ход переговоров содержится в *модели преимуществ в переговорах* (или модели «переговорной силы») Нейла В. Чемберлена, который выделил два вида издержек и работодателя (администрации), и профсоюза: издержки сопротивления и издержки уступок. В соответствии с данной моделью силы при переговорах профсоюза (UBR) и администрации (MBR) соответственно равны:

$$UBR = \frac{MCD}{MCA},$$

$$MBR = \frac{UCD}{UCA},$$

где MCD – издержки сопротивления администрации, которые равны вероятной или оцененной потере прибыли в результате забастовки, следующей за отказом принять требования профсоюза; MCA – издержки уступок администрации, связанные с принятием требований профсоюза и равные оценке сокращения прибылей в результате выплаты более высокой заработной платы; UCD – издержки сопротивления профсоюза, равные вероятной потере в заработках за время забастовки; UCA – издержки уступок профсоюза, равные сокращению ожидаемого прироста заработков.

Если UBR будет больше единицы, то работодатель согласится с требованиями профсоюза, и наоборот. В соответствии с этой моделью стороны могут использовать в ходе переговоров два вида тактики – принуждение и убеждение. *Тактика принуждения* направлена на увеличение издержек сопротивления оппонента, а *тактика убеждения* – на снижение издержек его уступок. Примером первого вида тактики является угроза локаута, второго – убеждение работодателя в том, что в результате роста оплаты труда снизится текучесть, повысится производительность труда и т.д.

Модель позволяет сделать следующие выводы:

- а) чтобы согласие было достигнуто, хотя бы у одной из сторон издержки сопротивления должны превышать издержки уступок;
- б) сила сторон в переговорах относительна, так как зависит от размера требуемого или предлагаемого увеличения заработной платы;
- в) отказ от принятия максимального предложения, на которое готов работодатель (или минимального предложения, на которое согласен профсоюз), может привести к забастовке, хотя может существовать ряд взаимоприемлемых вариантов;
- г) компромиссные предложения и приближение сроков окончания переговоров побуждают стороны двигаться навстречу друг другу;
- д) модель позволяет обосновать выбор сторонами тактики принуждения или тактики убеждения;
- е) экономическое окружение, включая ситуацию в экономике и структуру производства, может оказывать влияние на силу при переговорах обеих сторон.

Эти две модели, однако, не дают ответа на вопрос о том, почему забастовки все же в определенных конкретных случаях происходят, а также почему общий уровень забастовочной активности меняется с течением времени.

Для ответа на эти вопросы можно использовать *политическую модель забастовочной активности*, разработанную Орли Ашенфельтером и Джорджем Джонсоном. Модель Ашенфельтера–Джонсона учитывает различие целей рядовых членов профсоюза и его руководителей. Рядовые члены озабочены прежде всего размерами заработной платы и неденежными условиями занятости, а руководители профсоюза – также судьбой их организации, ее ростом и, кроме того, собственной политической карьерой. Профсоюзные лидеры, располагая большей по сравнению с рядовыми членами профсоюза информацией о финансовом положении работодателя, могут знать, что забастовка не приведет к желаемому увеличению заработной платы, однако они могут использовать забастовку в целях укрепления своего авторитета среди рядовых членов.

Модель также позволяет проанализировать факторы, определяющие частоту и продолжительность забастовок (рис. 17.2).

В отличие от рассмотренной ранее модели здесь учитывается, что, хотя работодатель за время забастовки теряет прибыли из-за сокращения продаж, в будущем, однако, эти прибыли могут увеличиться, поскольку при более длительной забастовке профсоюз согласится принять меньшее увеличение заработной платы. Как правило, текущая стоимость прибылей работодателя вначале увеличивается, а затем уменьшается по мере разворачивания забастовки (на графике кривая PVP). Модель позволяет сделать вывод, что чем более значительного увеличения заработной платы в начале забастовки пытаются добиться профсоюзы и чем на большие уступки с течением времени они соглашаются, тем при прочих равных условиях больше выгод работодателю принесет более продолжительная забастовка. С другой стороны, чем выше минимальный приемлемый для профсоюза рост уровня заработной платы (точка сопротивления профсоюза), тем меньше потенциальный выигрыш работодателя от забастовки при равенстве прочих условий и ниже вероятность начала забастовки. Использование данной модели позволяет объяснить, почему рост уровня безработицы способствует уменьшению забастовочной активности. Поскольку высокий уровень безработицы

снижает вероятность трудоустройства, профсоюзы снижают требования к росту заработной платы.

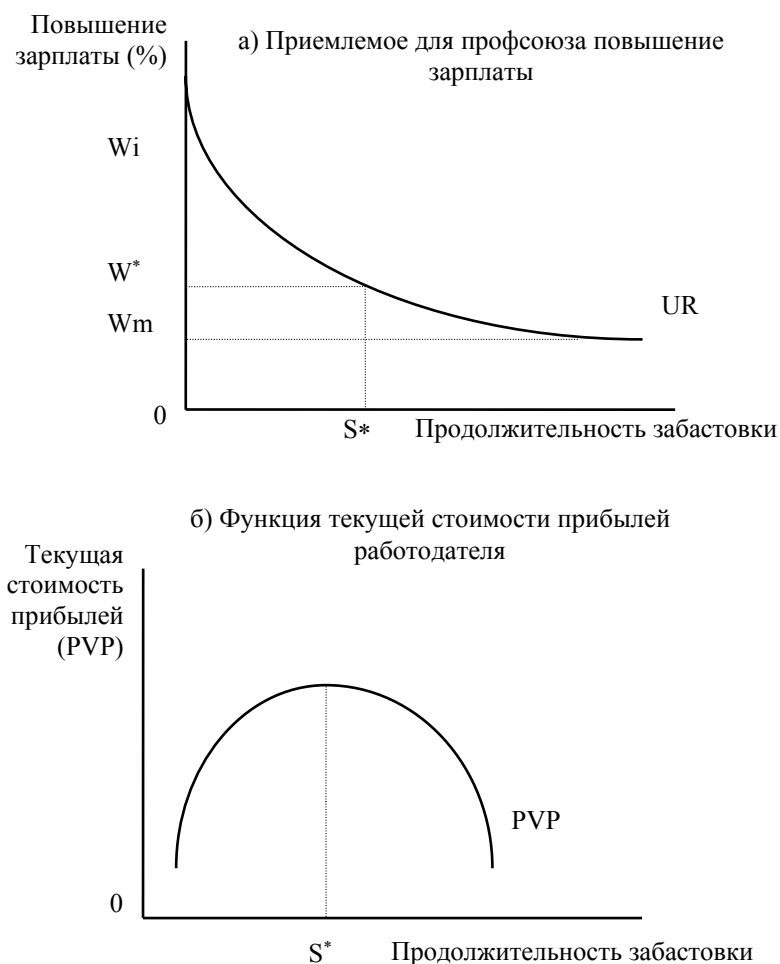


Рис. 17.2. Графическая интерпретация модели забастовочной активности Ашенфельтера–Джонсона

Модель асимметричной информации в забастовочной активности, которую относят к разряду альтернативных моделей забастовочного движения, исходит из того, что стороны в переговорах (или

хотя бы одна из них) могут не располагать полнотой информации о позиции другой стороны, восполнить недостаток которой и призваны коллективные переговоры. При этом длительность переговоров и вероятность наступления забастовки прямо пропорциональны первоначальному уровню неопределенности, например в отношении способности работодателя увеличить заработную плату. Чем больше колеблется прибыльность фирмы во времени, тем выше такая неопределенность и соответственно вероятность забастовки и ее продолжительность. Таким образом, данная модель применима в целях анализа различий в частоте и продолжительности забастовок в конкретных фирмах и отраслях промышленности.

Согласно модели совокупных издержек от потенциальной забастовки рост издержек от забастовки способствует выработке своеобразного кодекса коллективных переговоров, который может предотвратить забастовки в будущем. Обе стороны в случае высоких издержек от забастовки будут стремиться начать коллективные переговоры задолго до истечения срока коллективного договора. Величина издержек от забастовок для обеих сторон во многом зависит от возможности накопления продукта в предзабастовочный период, поэтому в случаях, когда фирма может легко менять запасы продукции, забастовки случаются чаще. Издержки также зависят от наличия на рынке товаров-субститутов и соответствующего переключения на них потребительского спроса в период забастовки и после нее, а также от возможностей одной из сторон получить субсидию на период забастовки. Данная модель также объясняет, почему, например, вероятность забастовок выше в отраслях, производящих предметы длительного пользования, и ниже в пищевой промышленности.

Профсоюзы и преимущества в заработной плате

Описанные выше модели показывают, что профсоюзы в конечном счете добиваются повышения заработной платы для своих членов. Необходимо различать относительные и абсолютные преимущества в заработной плате членов профсоюзов. Абсолютные (или чистые) преимущества членов профсоюза в заработной плате могут быть рассчитаны по формуле:

$$A = \frac{(W_u - W_o) \times 100}{W_o},$$

где W_u – уровень заработной платы, которого профсоюз добился для своих членов, W_o – тот уровень заработной платы, который соответствовал рыночному равновесию до возникновения профсоюзного сектора. *Относительные (или измеряемые) преимущества членов профсоюза* в заработной плате обычно превышают абсолютные в связи с *эффектом переполнения*, когда часть работников, вытесненных вследствие роста заработной платы из охваченного профсоюзами сектора, переместится в неохваченный сектор, что приведет к снижению в нем заработной платы до уровня W_n . Эти преимущества могут быть рассчитаны по формуле:

$$R = \frac{(W_u - W_n) \times 100}{W_n}.$$

Однако часто работодатели, опасаясь образования профсоюза в своем секторе, могут предложить работникам более высокую заработную плату (*эффект угрозы*). Рост заработной платы в неохваченном секторе в результате эффекта угрозы приведет к тому, что относительное преимущество членов профсоюза в заработной плате будет меньше абсолютного.

Учитывая рассмотренные выше различия в заработной плате по секторам, те работники, которые были уволены в профсоюзном секторе вследствие роста в нем заработной платы, могут предпочесть оставаться безработными в надежде вернуться в этот сектор (*безработица ожидания*). Это также приведет к изменению соотношения между относительным и абсолютным преимуществом в заработной плате членов профсоюза.

Важно принимать в расчет также *эффект рынка продукта*, при котором рост заработной платы в охваченном профсоюзами секторе приведет к росту издержек производства и цены продукции и соответственно к сдвигу спроса на продукт в неохваченный сектор. В результате в этом секторе увеличится спрос на труд и может возрасти заработная плата.

В литературе описывается также *эффект квалифицированного работника*, суть которого состоит в том, что рост заработной платы побудит членов профсоюзов повышать свою квалификацию в целях сохранения рабочего места, а работодателей – нанимать только лучших рабочих. Данный эффект также переоценивает чистые преимущества профсоюза в заработной плате.

Существуют альтернативные позиции при оценке влияния профсоюзов на эффективность размещения труда и производительность. Первая (негативная) аргументируется тем, что: а) неэффективность возникает вследствие устанавливаемых профсоюзом правил работы; б) во время забастовок происходит потеря продукции; в) в результате различий в заработной плате нарушается механизм рационального распределения труда.

Иллюстрацией негативного воздействия профсоюзов на производительность может служить следующая модель (рис. 17.3).

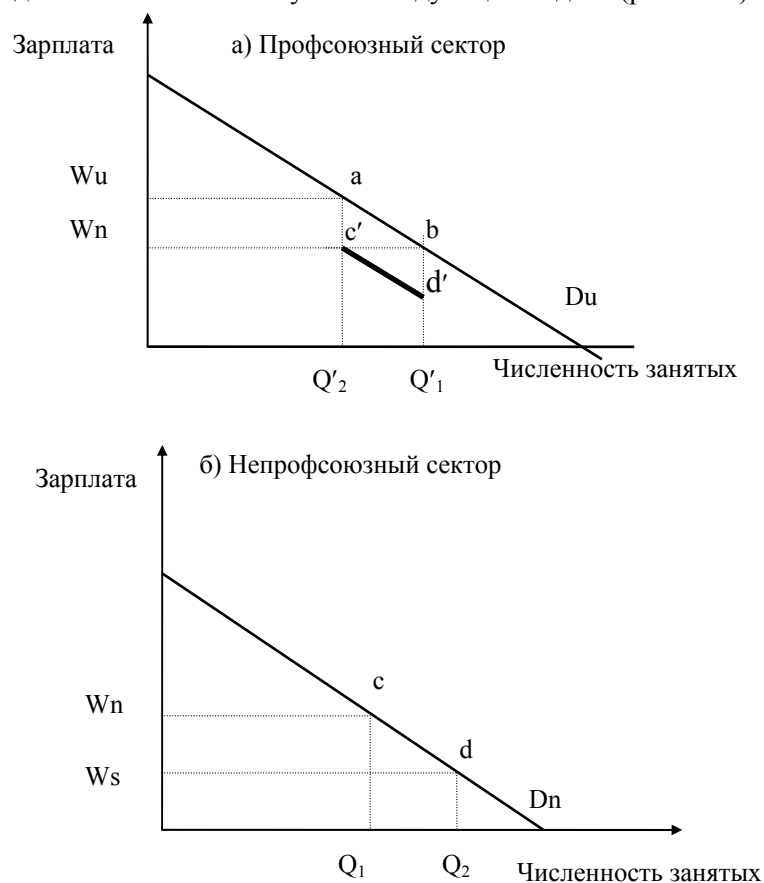


Рис. 17.3. Влияние профсоюзов на производительность

В результате роста заработной платы в профсоюзном секторе с W_n до W_u и сокращения занятости с Q'_1 до Q'_2 уменьшение выпуска продукции в этом секторе будет равно площади фигуры $Q'_2abQ'_1$, а соответствующее увеличение занятости в неохваченном секторе с Q_1 до Q_2 при снижении зарплаты с W_n до W_s увеличит выпуск на величину, равную площади фигуры Q_1cdQ_2 . Разность площадей этих фигур покажет чистую потерю выпуска продукции (площадь фигуры $c'abd'$). Так как общая численность работников в данном случае остается неизменной, налицо снижение производительности.

Вторая (позитивная) точка зрения основана на таких доводах, как: а) давление профсоюзов на уровень заработной платы стимулирует технологические изменения и механизацию производства; б) как институты коллективного голоса профсоюзы вносят свой вклад в рост производительности, сокращая текучесть, повышая безопасность труда, стимулируя рост эффективности управления.

Вопросы

1. Назовите основные причины, способствовавшие объединению трудящихся в профсоюзы.
2. Какие структурные изменения в экономике и составе рабочей силы оказали наиболее существенное влияние на динамику численности членов профсоюзов в промышленно развитых странах во второй половине XX в.?
3. Опишите организационное строение российского профсоюзного движения.
4. Оцените альтернативные подходы в определении причин снижения членства в профсоюзах в 90-е гг. в России.
5. Какие виды стратегии могут использовать профсоюзы в целях усиления своего влияния и увеличения профсоюзного членства?
6. Объясните основные отличия коллективных переговоров от других видов рыночных сделок.
7. Перечислите несколько факторов, которые могут повысить силу профсоюзов или работодателей в процессе переговоров.
8. Проведите различия между необходимыми и достаточными условиями для установления согласованного уровня заработной платы в модели преимуществ в переговорах Чемберлена.
9. Какое влияние оказывает спад в экономике на преимущества в переговорах профсоюзов и администрации?

10. Опишите, каким образом профсоюзы могут увеличить или уменьшить неравенство в заработках.

11. Какие издержки несут в ходе забастовки члены профсоюза и работодатели и каковы основные факторы, влияющие на величину этих издержек?

Тесты

1. Исследователи полагают, что профсоюзы сформировались главным образом в ответ на:

- а) рост уровня незанятости работников;
- б) неспособность рабочих в доиндустриальную эпоху к самоопределению на рынке труда;
- в) усилившуюся зависимость рабочих от работодателей в результате индустриализации;
- г) борьбу рабочих за восьмичасовой рабочий день.

2. Какой из следующих процессов может привести к относительному росту членства в профсоюзах:

- а) увеличение участия в рабочей силе женщин и молодежи;
- б) увеличение импорта готовой продукции;
- в) увеличение замещения труда капиталом в процессе производства;
- г) сокращение государственных программ страхования по безработице.

3. «Сокращение доли промышленности и рост доли сферы услуг в национальном доходе привело к относительному снижению членства в профсоюзах». Этот аргумент соответствует:

- а) гипотезе структурных сдвигов;
- б) гипотезе замещения;
- в) гипотезе оппозиции администрации;
- г) гипотезе профсоюзного роста.

4. Исследования Фарбера и Фримена–Медоффа показали, что:

- а) оппозиция администрации не является ведущей причиной сокращения членства в профсоюзах, объясняя менее 5% этого сокращения;

б) снижение членства в профсоюзах почти на 40% обусловлено структурными сдвигами в экономике;

в) относительно незначительный рост зарплат рабочих в 1970-х и 1980-х гг. в развитых странах облегчил использование фирмами антипрофсоюзной тактики;

г) нынешняя ситуация в экономике становится более благоприятной для профсоюзов и должна остановить снижение членства в профсоюзах.

5. Коллективные переговоры отличаются от типичных рыночных сделок тем, что:

- а) отношения между продавцом и покупателем являются долгосрочными;
- б) цена услуги (труда) должна обсуждаться, а не устанавливаться по принципу «принимай ее или уходи»;
- в) услуги работников не могут быть отделены от самих работников, поэтому важна та среда, в которой эти услуги будут оказываться;
- г) верно все вышеперечисленное.

6. Модель переговорного процесса Хикса:

- а) описывает процедуру установления взаимоприемлемого уровня заработной платы, при которой в зависимости от продолжительности забастовки изменяются как уступки работодателя, так и сопротивление профсоюзов;
- б) объясняет, почему забастовочная активность возрастает при низком уровне безработицы и уменьшается при высоком;
- в) позволяет предсказать, состоится ли забастовка в том или ином конкретном случае;
- г) включает все вышеперечисленное.

7. Политическая модель забастовочной активности Ашенфельтера–Джонсона:

- а) учитывает различие целей рядовых членов профсоюза и его руководителей;
- б) позволяет проанализировать факторы, определяющие частоту и продолжительность забастовок;

- в) объясняет, почему рост уровня безработицы способствует уменьшению забастовочной активности;
- г) включает все вышеперечисленное.

8. В модели преимуществ в переговорах Чемберлена сила администрации (работодателей) в переговорах равна:

- а) издержкам уступок администрации, деленным на издержки ее сопротивления;
- б) издержкам сопротивления администрации, деленным на издержки ее уступок;
- в) издержкам уступок профсоюза, деленным на издержки его сопротивления;
- г) издержкам сопротивления профсоюза, деленным на издержки его уступок.

9. Согласно модели асимметричной информации в забастовочной активности:

- а) при удлинении переговорного процесса уменьшается притягательность забастовки как способа разрешения проблем;
- б) чем больше колеблется прибыльность фирмы во времени, тем выше вероятность забастовки и тем она дольше;
- в) удлинение переговорного процесса уменьшает издержки обеих сторон;
- г) справедливо все вышеперечисленное.

10. Согласно модели совокупных издержек от потенциальной забастовки:

- а) рост издержек от забастовки способствует выработке своеобразного кодекса коллективных переговоров, который может предотвратить забастовки в будущем;
- б) обе стороны в случае высоких издержек от забастовки будут стремиться начать коллективные переговоры задолго до истечения срока коллективного договора;
- в) в случаях, когда фирма может легко менять запасы продукции во времени, забастовки случаются чаще;
- г) справедливо все вышеперечисленное.

Задачи и ситуации

1. Для каждой из следующих пар понятий выберите вариант, который соответствует большей склонности к членству в профсоюзах:

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| а) пол – мужской | б) пол – женский |
| а) производство продукции | б) оказание услуг |
| а) сельское хозяйство | б) угледобыча |
| а) возраст – 21 год | б) возраст – 50 лет |
| а) розничная торговля | б) государственная служба |
| а) судостроители | б) конторские служащие |

2. Используя данные о соотношении спроса и предложения труда (L_d и L_s) при данной ставке заработной платы (W), определите, какая ставка будет предпочтительней для профсоюза, если он стремится к максимизации членства и занятости.

W	L_s	L_d
3	8	18
4	11	16
5	14	14
6	17	12
7	20	10
8	23	8

3. Используя данные предыдущего задания, определите, какая ставка будет предпочтительней в случае стремления профсоюза максимизировать уровень оплаты труда.

4. Модели максимизации предполагают, что не существует значительных различий между максимизацией занятости и максимизацией членства в профсоюзах. Учитывая это, объясните, при каких условиях профсоюз может добиваться очень значительного увеличения заработной платы на какой-то одной фирме (что приведет к снижению занятости его членов на ней).

5. Допишите следующие уравнения, которые согласно модели Нейла В. Чемберлена определяют преимущества в переговорах профсоюза (UBR) и администрации (MBR), используя следующие обозначения: MCD – издержки сопротивления администрации,

MCA – издержки уступок администрации, UCD – издержки сопротивления профсоюзу, UCA – издержки уступок профсоюзу:

$$UBR =$$

$$MBR =$$

6. Изобразите графически снижение эффективности в результате эффекта переполнения.

7. Если все рабочие, уволенные из охваченного профсоюзами сектора в результате роста в нем заработной платы, будут ожидать возврата в этот сектор (безработица ожидания), как это повлияет на эффективность (дайте графическую иллюстрацию)?

8. На рис. 17.4 изображены кривые спроса на труд в охваченном и не охваченном профсоюзами секторах экономики. Предполагается, что труд однороден и первоначальный уровень оплаты труда в обоих секторах равен W_c . Предположим, что профсоюзы добились увеличения заработной платы до W_u . Покажите на графике: а) воздействие этой меры на занятость в профсоюзном секторе; б) новый уровень заработной платы и занятости в не охваченном профсоюзами секторе, если все уволенные работники найдут в нем работу. Как изменятся издержки на единицу продукции в обоих секторах? Если товары, производимые в обоих секторах, являются взаимозаменяемыми в потреблении, что произойдет с относительным спросом на оба вида товаров и спросом на труд в обоих секторах? Какое влияние окажут эти изменения на относительные и абсолютные преимущества профсоюзов в заработной плате? Какой известный Вам эффект имеет сходное действие?

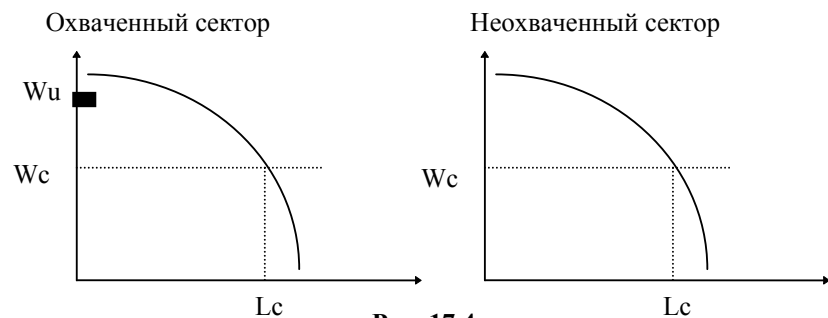


Рис. 17.4

9. Определите, увеличит или уменьшит неравенство распределения зарплаток в экономике в целом каждое из следующих событий:

- а) профсоюзы добиваются скорее абсолютного, чем пропорционального, повышения зарплаток для всех групп своих членов;
- б) рабочие, вытесненные в результате роста зарплаток из профсоюзного сектора, пытаются найти работу в неохваченном секторе;
- в) работодатели в ответ на рост заработной платы в профсоюзном секторе осуществляют более тщательный отбор претендентов на рабочие места, нанимая только высококвалифицированных рабочих;
- г) профсоюзы выступают за оплату труда в соответствии с особенностями рабочих мест, а не отдельных работников;
- д) профсоюзы выступают за стандартизацию ставок заработной платы в разных фирмах.

10. Опишите, каким образом профсоюзы могут смягчить рыночные ограничения, препятствующие достижению их целей. Дайте графическую интерпретацию.

ГЛАВА 18

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО–ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РЫНКА ТРУДА

Литература

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, ЧеРо, 1996. Гл. 4, 5, 6.
2. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. Гл. 14.
3. Закон РФ «О занятости населения».

В данном разделе методического пособия раскрываются вопросы государственного регулирования социально-трудовых отношений, т.е. тех сфер рыночной экономики, в которых наиболее ярко прослеживаются несовершенства рынка труда, приводящие к дисбалансам в экономике и социальному напряжению в обществе. В разделе охарактеризованы:

- система регулирования социально-трудовых отношений;
- стратегия регулирования рынка труда;
- институциональная поддержка политики на рынке труда;
- пассивная и активная политика на рынке труда.

Свободный рынок позволяет достичь максимизации производительности и максимизации доходов, однако для достижения социальной справедливости и гарантии равных возможностей доступа к рабочим местам рынок должен регулироваться определенными институтами, заинтересованными в сохранении социального мира.

Система регулирования социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики включает в себя отработку взаимосвязей: между работниками и работодателями; между реальными и потенциальными работниками, проживающими на конкретной территории, и работодателями, совместно действующими на относительно самостоятельных местных рынках труда; между всеми основными контрагентами рынка труда и властными структурами, на которые возложена ответственность за социально-экономическое положение региона; между вертикально выстроенными структура-

ми, регулируемыми рынок труда. При этом современные представления предполагают в их числе и занятых в транснациональных компаниях, неформальной и семейной экономики и т.д.

Государственная политика в области содействия занятости, как важнейший элемент системы регулирования социально-трудовых отношений, направлена на развитие трудовых ресурсов, обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от национальности, пола, возраста, социального положения и т.д. в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости, создание условий, обеспечивающих достойную жизнь, поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан на обеспечение социальной защиты в области занятости населения, особо нуждающегося в этой защите и испытывающего трудности в поиске работы (инвалиды, молодежь в возрасте до 18 лет, лица предпенсионного возраста, беженцы, и т.д.). Помимо этого регулирование должно быть также направлено на предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы, на поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающие новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Организационно регулирование рынка труда должно быть построено на сочетании самостоятельности органов власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения с согласованностью их действий при реализации федеральной программы содействия занятости населения. А также на координации деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, социальное обеспечение, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции; координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ними.

Государственное регулирование должно быть направлено также на обеспечение занятости в местах проживания коренных малочисленных народов и других национальных меньшинств с учетом их национальных и культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости. Важно также международное сотрудничество в регулировании занятости, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан за пределами страны и иностран-

ных граждан на территории страны, соблюдение международных трудовых норм.

Логика подхода к проблеме регулирования рынка труда определяется объективной иерархией и субординацией социальных, экономических, финансовых и политических аспектов развития общества. Их комплексное рассмотрение дает возможность сформировать *концепцию регулирования социально-трудовых отношений* в условиях рыночной экономики и на этой основе *стратегию как систему конкретных пунктов и задач*. Хорошо продуманная политика на рынке труда может и должна быть одновременно эффективной и справедливой.

Стратегия регулирования рынка труда должна отвечать на вопрос: какие приоритеты закладываются в систему мер? Выбор приоритетов определит социальную направленность процесса регулирования рынка труда и обусловит принципы регулирования рынка труда и его конкретные задачи.

При выработке стратегии регулирования рынка труда необходимо: обеспечить подчиненность всех процессов требованиям поступательного развития общества, экономики, стимулированию прогрессивных изменений, приоритетность мер, обеспечивающих социально-политическую стабильность в обществе; следует ориентироваться на формирование в Российской Федерации активного общества, в котором создаются экономические возможности и всячески поощряется активность каждого гражданина в борьбе с бедностью и социальной изоляцией. Такая политика основана на признании ответственности каждого здорового члена общества за благополучие, достигаемое собственным трудом; активное общество и соответствующая ему активная политика на рынке труда должны сочетаться с принципом равных возможностей. Главный его смысл – проводить такие мероприятия, которые позволили бы устранить или минимизировать дискриминацию – неравенство в получении и сохранении работы, возникающее по причинам инвалидности, семейных обстоятельств, недостатка квалификации.

Наиболее эффективная стратегия политики на рынке труда должна основываться на поддержании разумного баланса между настоятельной необходимостью активной и жесткой экономической политики и социальными предпочтениями в области защиты и поддержки населения в сфере труда. Социальные цели не должны пре-

пятствовать экономическому возрождению, равно как и экономические цели не могут игнорировать социальные.

Стратегия государственной политики на рынке труда

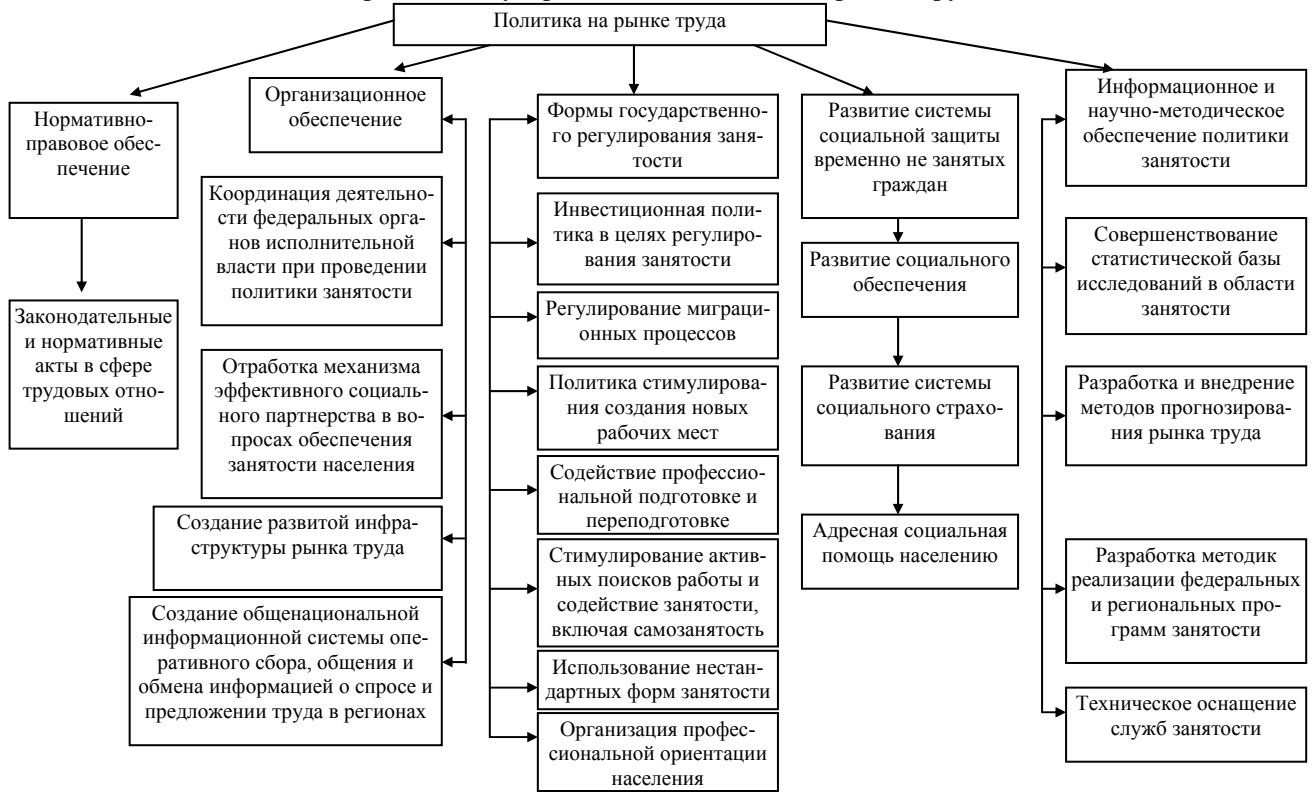


Рис. 18.1

Основные положения стратегии государственной политики на рынке труда представлены на рис. 18.1. Из ее содержания видно, что стратегия регулирования может быть разработана применительно к регионам и другим территориальным образованиям.

В отсутствие государственного регулирования занятости и социально-трудовых отношений рыночная стихия чревата социальными катаклизмами.

Целевая функция регулирования рынка труда состоит в содействии расширению спроса на труд и поддержке эффективного предложения рабочей силы, чтобы: развить трудовые ресурсы и приспособить их к структурным изменениям для улучшения возможностей экономического роста; содействовать социальному равенству путем улучшения как способности к занятости, так и возможностей для занятости, в первую очередь групп населения, находящихся в неблагоприятном положении; стабилизировать занятость в период экономического спада и создать условия для преодоления недостаточного предложения рабочей силы на стадии экономического подъема.

Формирование социально ориентированного рынка труда требует создания специфических *институтов для регулирования социально-трудовых отношений*.

На макроэкономическом уровне регулирования такими институтами выступают:

- государство, вырабатывающее для регулирования рынка труда определенную стратегию и правила поведения;
- службы по оказанию транзакционных услуг (коммерческие и некоммерческие организации трудового посредничества, средства массовой информации и т.д.);
- система органов и служб, обеспечивающих согласование интересов контрагентов рынка труда и защиту прав собственности в трудовой сфере и др.

В интересах самосохранения государство, само по себе являясь институтом рынка труда, создает специальные организации – институты, призванные непосредственно регулировать социально-трудовые отношения. К таким институтам на разных уровнях экономики относятся Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Служба занятости, региональные и местные органы, общественные организации наемных работников и работодателей.

На микроэкономическом уровне регулирования рынка труда институтами выступают отделы/службы по управлению персоналом и другие структуры предприятия, важнейшим принципом деятельности которых является комплексность и координация в решении вопросов в сфере труда всех производственных структур.

Основная задача институтов – минимизировать транзакционные издержки, т.е. сократить затраты временных, материальных, финансовых ресурсов на поиск работником подходящего рабочего места, а работодателем подходящего работника. Поэтому важнейшей функцией институтов рынка труда является преодоление непрозрачности рынка, несовершенства информации, которой располагают работодатели и работники, так как именно отсутствие информации приводит к возрастанию транзакционных издержек. Наиболее распространенными формами осуществления этой функции на макро- и микроуровнях являются: создание банков данных о вакансиях с учетом требований к профессионально-квалификационному уровню работников, научный анализ текущего состояния рынка труда и прогноз перспектив его развития, рекламно-издательская профориентационная деятельность, совершенствование отборочных тестов на профпригодность потенциальных работников и абитуриентов профессиональных учебных заведений, определение на основе новейших достижений психологии, физиологии, эргономики, в совокупности позволяющих сократить издержки при найме.

Степень регулируемости рынка труда зависит главным образом от сущности социальных целей и функций государства. Социальные функции, которые берет на себя государство, формируют направление и принципы регулирования рынка труда.

Вместе с тем регулирование рынка труда является необходимым независимо от избранной обществом социальной модели.

Меры государственного регулирования рынка труда целесообразно дифференцировать по следующему ряду оснований (см. табл. 18.1).

В основе выбора тех или иных мер лежат: анализ и прогноз ситуации на рынке труда, определение степени предпочтительности каждой из мер по результатам анализа и прогноза, оценка последствий принимаемых мер, анализ степени сочетаемости или противоречивости, разнонаправленности отдельных мер, разнонаправленности их последствий.

Таблица 18.1

Меры государственного регулирования рынка труда

По объектам воздействия Население и его отдельные группы, работники и их отдельные группы, предприниматели и их группы, элементы организации труда (оплата труда, его продолжительность, условия труда)
По направленности воздействия Меры, увеличивающие или уменьшающие предложение труда на рынке труда; меры, увеличивающие или уменьшающие спрос на труд на рынке труда; меры, воздействующие на структуру предложения труда и структуру спроса на труд; меры регулирования рынка труда, направленные на увеличение степени соответствия спроса и предложения
По форме воздействия Прямые и косвенные
По характеру воздействия на рынок труда Поощрительные, ограничительные, запретительные, защитные
По содержанию мер по регулированию рынка труда Экономические меры (поддержка экономически целесообразных рабочих мест, организация общественных работ, специализированное инвестирование для создания новых рабочих мест, поддержка малого бизнеса); административные меры (снижение пенсионного возраста, уменьшение продолжительности рабочего дня, ограничение числа мест работы для одного человека и возможностей совместительства)
По уровню воздействия Общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные
По источникам Государственный бюджет, небюджетные средства, средства коммерческих организаций

Практика использования методов регулирования рынка труда сформировала представление о двух типах политики на рынке труда – *активной* и *пассивной*.

Пассивная политика предполагает ответственность государства за положение работников и работодателей на рынке труда. Эти гарантии позволяют контрагентам чувствовать себя социально защищенными при любых рыночных катаклизмах, но жесткость накладываемых государством финансовых рамок функционирования работника и работодателя ограничивает стимулы к личной инициативе, поиску наиболее эффективных сфер применения труда, повышению производительности, выявлению внутренних резервов самообеспечения, т.е. формирует пассивность в социально-трудовых отношениях.

В пассивную политику регулирования рынка труда принято включать следующие меры: регистрация ищущих работу, определение размера пособия по безработице, организация системы предоставления пособия по безработице, осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей.

Одной из самых распространенных форм осуществления пассивной политики занятости являются программы страхования от безработицы. На микроуровне это стабилизация потребления и занятости. Стабилизация потребления предполагает, что без пособия по безработице семья безработного не будет иметь достаточно средств для поддержания уровня жизни. Стабилизация занятости означает, что пособие по безработице может облегчить поиск новой работы, поскольку способствует уменьшению затрат времени на случайные заработки¹.

Считается, что программа страхования от безработицы играет роль государственной поддержки социального иждивенчества и что целесообразно направлять средства на совершенствование системы информирования работников о состоянии и перспективах развития рынка труда; считается также, что сама по себе выплата пособия отнюдь не гарантирует, что работник будет искать только постоянную работу, не отвлекаясь на временные подработки.

Программы страхования от безработицы часто предусматривают регламентацию предоставления права на пособие. Из программ страхования нередко исключаются отдельные отрасли, предприятия в зависимости от размеров, отдельные профессии, отдельные демографические группы населения. Пособие может предоставляться или не предоставляться, размер его может варьироваться в зависимости от причин увольнения, стажа работы, наличия иждивенцев, размера заработка, продолжительности безработицы.

В соответствии с действующим законодательством условия и сроки выплаты пособия по безработице могут быть следующими. Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Однако безработными могут быть признаны не все граждане. К ним не относят граждан:

¹ Макроэкономическая стабилизация – обеспечение автоматически действующих финансовых стимулов экономического развития – повышение покупательной способности населения в периоды резкого падения спроса. Противники этих программ утверждают, что гораздо проще разработать специальную противочиклическую программу экономической и финансовой политики, не связанную с выплатой пособий по безработице.

– не достигших 16-летнего возраста;
– которым в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;

– отказавшихся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера. А впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Кроме того, гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;

– не явившихся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

– осужденных по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;

– представивших документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными.

Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

Центральная задача пассивной политики – предоставить безработным пособие, гарантирующее минимальный уровень существования и учитывающее количество иждивенцев у безработного, организовать систему выдачи пособий и предоставление неденежных форм поддержки безработным и членам их семей.

Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных настоящим зако-

нодательством. Общий период выплаты пособия по безработице гражданину не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев. Но в то же время органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления могут устанавливать более продолжительные сроки выплаты пособий по безработице или предусматривать условия продления их выплаты в рамках утвержденных целевых программ за счет средств соответствующих бюджетов.

Пособие по безработице начисляется гражданам, уволенным из организаций в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с зачетом выходного пособия). При этом пособие по безработице начисляется начиная с первого дня по истечении указанного периода.

Активная политика на рынке труда нацелена на повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место путем обучения, переподготовки, содействия самозанятости и исходит из того, что здоровый человек должен самостоятельно заработать средства для обеспечения своей семьи, а государство – лишь посредник, предоставляющий ему возможность занятости.

На разработку и осуществление активной политики на рынке труда решающее влияние оказывают три важнейшие группы факторов: международные трудовые нормы, устанавливающие такие основные права, как свободно избранная занятость, равенство возможностей и обращения, свобода объединения; сложившийся тип социально-трудовых отношений; разнообразие условий, характерных для рынков труда различных стран и отдельных регионов внутри страны.

Активная политика на рынке труда по форме – это комплекс мер, нацеленных на содействие скорейшему возвращению безработных к активному труду и включающих: помощь при трудоустройстве, содействие в профессиональной переподготовке, развитие самозанятости, профессиональное консультирование.

Активная политика поощряет активность каждого человека, направленную на поиск рабочего места, что, в свою очередь, сокращает его зависимость от политики поддержки доходов за счет социаль-

ных выплат, уменьшает затраты государственного бюджета, снимает напряженность в обществе, способствует структурной перестройке экономики, увеличивает производительность труда.

Активная политика на рынке труда чаще разрабатывается в интересах групп населения, находящихся в наиболее неблагоприятном положении. Этими группами могут быть: лица с ограниченной степенью участия в рабочей силе (лица с физическими недостатками); те, кто сталкивается с дискриминацией при найме на работу; испытывающие особые трудности в производственной деятельности, например главы неполных семей; хронические безработные.

Методика разработки комплекса мер по активной политике государственного регулирования включает в себя следующие этапы: предварительная стадия; исследовательская стадия; решение о разработке; проект программы и исполнение программы.

Для эффективного выполнения разработки программы активной политики на рынке труда решаются следующие задачи:

- на *предварительном этапе* на основании оценки общей ситуации на рынке труда *определяется перечень* приоритетных направлений и задач, которые служат основанием для начала исследовательской стадии по подготовке программ, способствующих реализации задач, и *определяются* примерные *сроки* и необходимые финансовые и кадровые ресурсы;

- на *исследовательской стадии*, где основной задачей является оценка сложившейся и перспективной потребности в новых программах и услугах, необходимо сделать выбор источников информации, провести анализ информации и дать оценку затрат на аналитические цели. Для получения достоверной картины оценки потребности в программах и услугах проводится сбор информации в таких источниках, как общегосударственная статистика, регулярные отчеты региональных служб управления, специальные и научные исследования, информация из регионов, средства массовой информации и другие источники. На основе полученных данных проводится анализ информации, который позволяет определить причины, препятствующие скорейшему приобретению (сохранению) гражданами работы, приведшие к чрезмерному падению уровня доходов, и т.д.; имеющуюся и ожидаемую потребность безработных; целевые группы населения, на которых предполагается распространить программу, а также группы, которые будут иметь приоритетное право на

участие в ней. В завершение исследовательской стадии проводится оценка затрат на аналитические цели, где при необходимости готовится решение о сборе дополнительных сведений, обосновываются финансовые, кадровые и временные затраты, которые включаются затем в смету общих затрат на разработку программы.

- на *этапе принятия решения о разработке* после обсуждения аналитического материала может быть принято решение о подготовке проекта программы, в ходе которого определяются основной исполнитель и соисполнители, формулируются основные поручения, затем программа включается в план работы подразделений;

- на *этапе «проект программы»* определяется предполагаемый результат и средства его достижения в количественных параметрах, в том числе и контрольными показателями, служащими для дальнейшего мониторинга исполнения программы. Проект программы состоит из двух частей: первая – *эскиз*, в содержание которого входит цель возможных действий, основные «потребители» программы, основные условия участия в программе, краткое содержание действия и основные исполнители программы, и вторая часть – *проект*, содержащий дополнительно следующие предложения: финансовые ресурсы, нормативные документы, систему мониторинга, подготовительные мероприятия, такие как обучение персонала, график запуска и др.;

- на *этапе «исполнение программы»* проводится апробация программы по следующим этапам: пилотная стадия, статистический мониторинг, административный мониторинг, финансовый мониторинг, контроль за исполнением программы, завершение пилотной стадии. *Пилотная* стадия предназначена для полевого тестирования программы и необходимых последующих ее корректировок. *Статистический мониторинг*, включающий периодические опросы потребителей программы, позволяет отследить степень достижения контрольных показателей. *Административный мониторинг*, основная задача которого отслеживание эффективности административных систем, включенных в программу, определяет эффективность системы управления, расстановки персонала и его использования, системы отчетности и обратной связи между руководящим органом и регионом. Основной задачей *финансового мониторинга* является отработка системы финансовых показателей отслеживания хода исполнения программы, финансовой отчетности и оценка объемов за-

трат и их эффективность. *За исполнением программы* проводится административный и финансовый контроль. *Пилотная стадия завершается* подготовкой аналитического доклада о ходе исполнения программы и необходимых корректировок, включающий вывод о целесообразности ее распространения.

Большей эффективностью отличается такая активная политика на рынке труда, которая направлена на улучшение результатов функционирования рынка труда в интересах всего населения, но при этом особый акцент делается на специфике проблем слаботзащищенных групп населения. Другими словами, при улучшении общего состояния рынка труда улучшается положение и каждой отдельной группы населения.

Одним из самых эффективных направлений в активной политике на рынке труда является целенаправленное воздействие на развитие важнейшего института рынка труда – специализированной общенациональной службы занятости. Ее основная задача состоит в повышении эффективности функционирования рынка труда за счет распространения информации о рынке труда, обеспечивающей сокращение времени поиска вакансий безработными и работников предпринимателями и способствующей найму работодателями работников, наиболее соответствующих их требованиям, и позволяющей работникам найти место с подходящими условиями труда и уровнем заработной платы.

Кроме того, к задачам службы занятости относятся профессиональное консультирование ищущих работу и обучение безработных новым специальностям; квотирование рабочих мест для инвалидов, молодежи и других групп безработных граждан, нуждающихся в социальной защите; поддержка рабочих мест для содействия занятости граждан, которые не могут быть трудоустроены обычным путем (многодетных и одиноких родителей, беженцев); содействие предпринимательству и самозанятости безработных; поддержание доходов безработных граждан и членов их семей; осуществление компенсационных выплат для сдерживания массовых увольнений и т.д.

Профессиональная подготовка и переподготовка считается главным направлением в активной политике на рынке труда, так как перспектива быть занятым в современном мире, характеризующемся быстрыми переменами и структурными преобразованиями, жестко связана с вложениями в человеческий капитал – получением высоко-

качественного образования и современной профессии, которые выступают гарантией от безработицы.

Поэтому практически во всех странах мира практикуется разработка разнообразных программ профессиональной подготовки и переподготовки безработных и работников, находящихся под угрозой увольнения. При этом они ориентированы на тех, чья прежняя профессия не отвечает структурным преобразованиям в экономике и новой профессиональной структуре рабочих мест, а также на слаботзащищенные группы населения (молодежь, не имеющую пока необходимой профессиональной подготовки; женщин, решивших вернуться на рынок рабочей силы после длительного перерыва; инвалидов, нуждающихся в профессиональной ориентации). Чаще всего кандидатов для прохождения обучения выявляет государственная служба занятости.

Программы профессиональной подготовки и переподготовки разрабатываются и осуществляются при участии государства, предпринимателей и профсоюзов. Непосредственным организатором этих программ чаще всего является государственная служба занятости, которая организует учебный процесс в специально развернутой сети центров и учебных курсов, а также по договорам с учебными заведениями или предприятиями; предоставляет стипендии обучающимся.

Служба занятости также стимулирует обучение и переобучение безработных через выплату им пособий в форме вложения средств в ту профессиональную подготовку, которую они выберут. Государство стимулирует и предпринимателя через снятие налогов на средства предприятий, направляемые на обучение персонала.

Программы содействия развитию самостоятельной занятости, обучению предпринимательским навыкам и созданию малого бизнеса призваны решать важнейшую социальную задачу для России – формирование нового трудового мировоззрения, нового типа трудовой социализации.

Безработные, желающие открыть собственное дело, подают заявление в службу занятости об участии в конкурсе проектов с необходимым обоснованием (бизнес-планом), где его рассматривают специалисты и готовят свое заключение. Если просьба удовлетворяется, то в качестве стартового капитала для нового предпринимателя служит вся сумма пособия по безработице, причитающаяся ему за определенный срок и выплачиваемая единовременно.

Важнейшей задачей службы занятости является обучение желающих заниматься самостоятельной трудовой деятельностью с целью приобретения ими основных деловых навыков.

Поддержка нового предпринимателя включает в себя также: предоставление консультационных услуг, льготных кредитов, помощь в обеспечении производственными помещениями, сырьем, налаживании связей с поставщиками и сбыте готовой продукции.

Программы общественных работ предоставляют безработным общедоступные виды деятельности без специальной профессиональной подготовки. Данные программы в настоящее время редко охватывают страну в целом, чаще отдельные категории населения, районы или периоды времени (межсезонье, спад деловой активности). Они ориентированы на следующие виды работ: строительство и ремонт дорог, мостов; освоение земель – лесонасаждения, ирригация, сельскохозяйственные работы; строительство и обслуживание каналов, портов, аэродромов; экологические мероприятия. Существуют также социальные общественные работы, оплачиваемые муниципальными властями, – это услуги по уходу за престарелыми, инвалидами.

Чаще всего общественные работы делятся неполный рабочий день, чтобы часть времени могла быть использована на профессиональную подготовку или поиск постоянного рабочего места. Участники этих программ обычно получают минимальную заработную плату.

Временные работы реализуются службой занятости непосредственно или через договоры с другими организациями. Участники таких работ могут заниматься ими только ограниченный период времени и при этом оставлять эти программы немедленно, как только появится возможность нормального трудоустройства.

Особое внимание в деле защиты и стимулирования занятости служба занятости уделяет регионам со сложной ситуацией на рынке труда. Важными направлениями работы являются разработка механизма обеспечения занятости в таких регионах и принятие определенных мер по предотвращению сложной ситуации на рынке труда. Примерный механизм обеспечения занятости в кризисных отраслях и регионах схематически представлен на рис. 18.2.

Механизм обеспечения занятости в кризисных отраслях и регионах

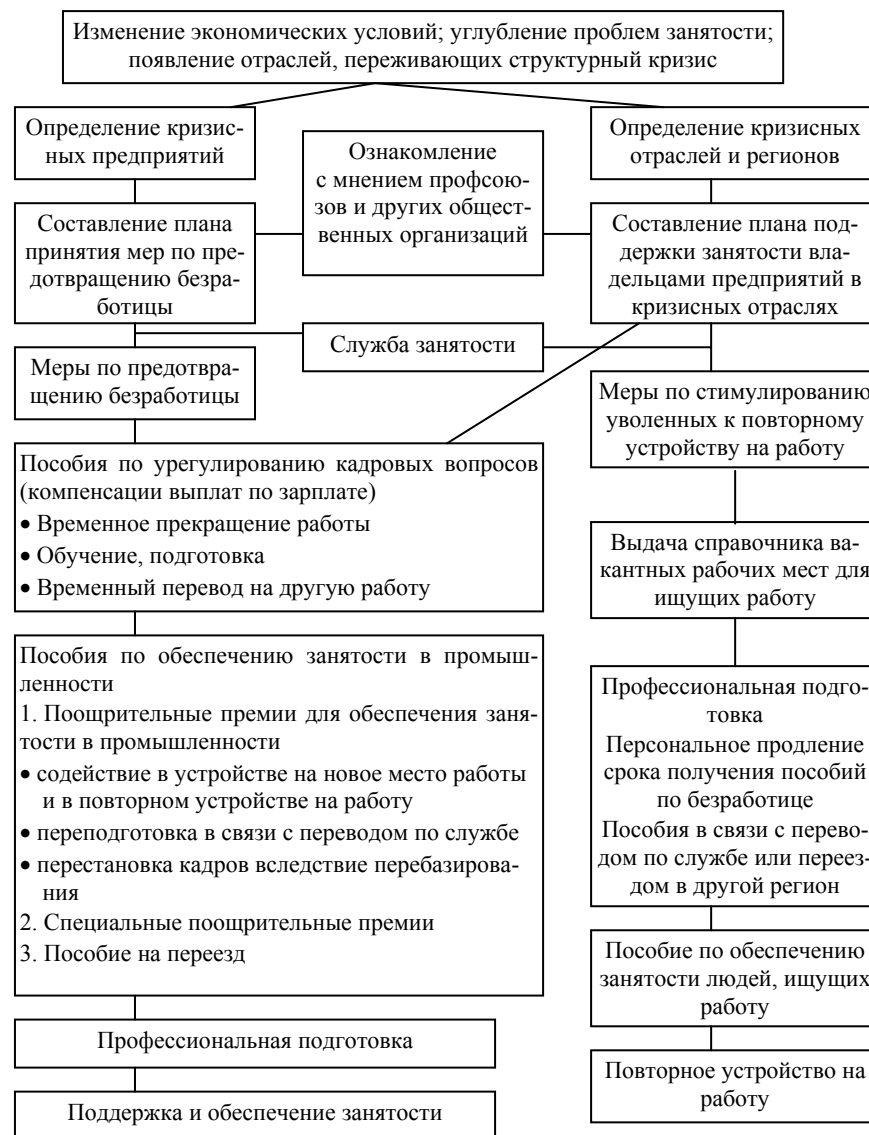


Рис. 18.2

К мерам по предотвращению критических ситуаций на рынке труда относят следующие:

Таблица 18.2

Меры по предотвращению критических ситуаций
– анализ финансовой ситуации предприятий, которым предстоит уволить многих трудящихся; на основе анализа предприятиям оказывается поддержка с целью замедлить массовые увольнения
– организация массовых общественных работ
– принятие чрезвычайных краткосрочных мер для ослабления социальной напряженности, разработка программ развития экономики и занятости
– подготовка и переподготовка трудящихся на предприятиях, подлежащих реорганизации или ликвидации
– координация деятельности федеральных и региональных органов власти, направленной на стимулирование и защиту занятости

Таким образом, рынок труда, если он складывается стихийно, позволяет решить проблему экономической эффективности, однако для достижения социальной справедливости и гарантии равных возможностей доступа к рабочим местам рынок должен регулироваться государством. Целевая функция регулирования рынка труда состоит в содействии расширению спроса на рабочие руки и поддержке эффективного предложения рабочей силы.

Вопросы

1. Перечислите типы политики регулирования рынка труда.
2. Каковы основные цели регулирования рынка труда государством?
3. Как можно дифференцировать меры государственного регулирования рынка труда?
4. Назовите способы выбора мер государственной политики на рынке труда.
5. Перечислите основные направления активной политики регулирования рынка труда.
6. Назовите основные направления пассивной политики регулирования рынка труда.
7. Почему профподготовка и переподготовка является наиболее эффективным направлением в активной политике на рынке труда?

8. Какие направления в активной политике на рынке труда являются наиболее приемлемыми для нашей страны в настоящее время?

9. Какой государственный орган призван решать проблемы регулирования рынка труда?

Тесты

1. Основные функции Службы занятости при реализации программ общественных работ (выберите все правильные ответы):

- а) предоставление возможности для временной занятости в период активного поиска постоянной работы, связанной с организацией временных работ;
- б) содействие вторичной занятости, связанной с организацией трудоустройства несовершеннолетних граждан на временную работу;
- в) трудовая адаптация и социальная поддержка несовершеннолетних граждан;
- г) выплата пособий по безработице;
- д) все вышеперечисленное.

2. Выплата пособия по безработице относится к мерам воздействия на рынке труда:

- а) активным;
- б) пассивным;
- в) ни к тем, ни к другим.

3. Пособие по безработице по российскому законодательству не выплачивается (выберите все правильные ответы):

- а) человеку, отказавшемуся от одного варианта подходящей работы в течение 10 дней со дня обращения в службу занятости;
- б) человеку, не достигшему 14-летнего возраста;
- в) человеку, не достигшему 16-летнего возраста;
- г) человеку, отказавшемуся от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней со дня обращения в службу занятости.

4. Выплата пособия по безработице по российскому законодательству прекращается в случае:

- а) прохождения профессиональной подготовки по направлению службы занятости;

- б) участия в программе общественных работ;
- в) назначения пенсии по инвалидности III группы.

5. Пособие по безработице в России выплачивается:

- а) не более 12 месяцев в течение 18 календарных месяцев;
- б) не более 6 месяцев в течение 12 календарных месяцев;
- в) в течение срока, устанавливаемого региональной службой занятости;
- г) в течение всего времени нахождения человека без работы.

6. Страхование работников по безработице в России осуществляется за счет:

- а) самих работников;
- б) предпринимателей;
- в) государства;
- г) и работников, и предпринимателей.

7. Служба занятости РФ обязана предоставлять информацию об имеющихся вакансиях:

- а) только официально зарегистрированным в ней безработным;
- б) всем гражданам, обращающимся за данной информацией;
- в) безработным, обращающимся за данной информацией.

Задачи и ситуации

1. В 1994 г. Ивановской области, признанной регионом с критической ситуацией на рынке труда, была оказана финансовая помощь из централизованных средств Фонда занятости на финансирование региональной программы занятости и программы материальной поддержки безработных, а также компенсационные выплаты и субсидии к заработной плате работникам предприятий в сумме 18 415,1 млн. руб. Компенсационные выплаты были предоставлены 50 тыс. работников 28 предприятий области, т.е. за 1994 г. было произведено 104 тыс. человеко-выплат. Выделенные области средства позволили сохранить 50 тыс. рабочих мест и создать на переобучаемых предприятиях 250 новых рабочих мест. Благодаря выделенным средствам был сохранен персонал Родниковской текстильной фабрики с численностью 5,6 тыс. человек. Какой тип политики преобладал в данной ситуации и насколько, на Ваш взгляд, он

был целесообразен? Оцените эффективность проводимых мероприятий с точки зрения краткосрочной и долгосрочной перспективы.

2. На рисунке (рис. 18.3) показана нарастающая напряженность на рынке труда в Ивановской области в период 01.09.01 по 01.05.95 г. Возможности для роста занятости в регионе, похоже, были почти исчерпаны. Число вакансий сокращалось в течение 1991–1992 гг. и в первой половине 1995 г. На 1.01.1995 г. доля женщин среди безработных составляла 41%, тогда как на 1.01.1994 г. – 40,6%; доля молодежи – 29,7%, тогда как в 1994 г. – 28,5%. Доля не имеющих работы длительное время (более 12 месяцев) на 1.01.1994 г. составляла 6,7%, а год спустя – 9,6%.

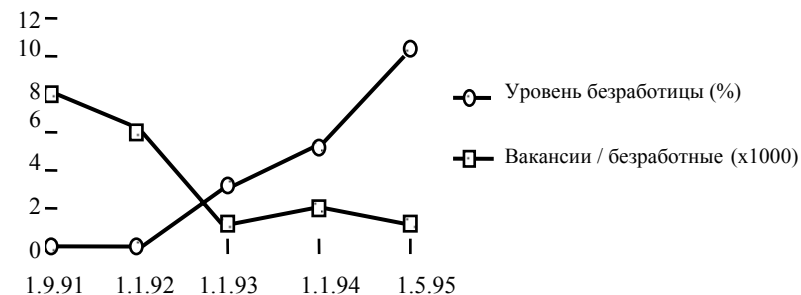


Рис. 18.3. Уровень безработицы и вакантные места в Ивановской области в период с 01.09.91 г. по 01.05.95 г.¹

Разработайте программу субсидирования занятости долгосрочных безработных и молодежи в Ивановской области, используя методику регулирования рынка труда.

3. Регион N на 1.08.97 г. имеет высокий уровень безработицы. Среди безработных более 10% не смогли найти работу в течении 8 месяцев. Кроме того, в 3 раза за три года увеличилась численность инвалидов, нуждающихся в поддержке. Какие меры вы можете предложить для улучшения ситуации в регионе N? Разработайте программу субсидирования занятости долгосрочных безработных и инвалидов, используя методику активной политики государственного регулирования рынка труда.

¹ Источник: А.А. Разумов, цит. соч.

4. В мае 2003 г. – феврале 2004 г. в Дагестане ситуация на рынке труда оставалась очень сложной: в связи с многочисленными остановами производств увеличилась численность работников, находящихся в административных отпусках; число свободных рабочих мест было минимально; темпы увольнений возросли; безработица в регионе существенно превысила среднероссийские показатели, высока была доля длительно безработных, а также концентрация безработицы в отдельных районах и социальных группах. Какие мероприятия активной и пассивной политики на рынке труда в этом регионе Вы можете предложить? Обоснуйте Ваш ответ.

5. На примере одного из типичных провалов, имеющих место на рынке труда (по выбору), обоснуйте проведение государственных мероприятий на рынке труда. Является ли, на Ваш взгляд, государственная политика на рынке труда единственным выходом из сложившейся ситуации?

6. Как известно, на рынок труда влияет любая проводимая государством политика, а не только мероприятия в сфере занятости. Вспомните основные направления внешнеэкономической политики государства и попытайтесь охарактеризовать их влияние на внутренний рынок труда.

ГЛАВА 19

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Литература

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, ЧеРо, 1996. Гл. 16, 17.
2. Конвенции и рекомендации МОТ. Т. 1, 2. Женева, 1992.
3. Костин Л.А. Международная организация труда. М.: Экзамен, 2002.

В данной главе рассматриваются принципы, на которых основана деятельность Международной организации труда, основные задачи и приоритеты, структура МОТ, а также охарактеризованы основные сферы ее деятельности.

Принципы деятельности и основные задачи МОТ

После окончания первой мировой войны большинство стран мира столкнулось с необходимостью осуществления глубоких перемен в социальной сфере. Условия труда и жизни рабочих, число которых в результате развития промышленности постоянно возрастало, становились все более неприемлемыми. Это толкало их на путь социального протеста и даже революции, подвергая опасности мир и согласие во всем мире. Таким образом, политические и экономические противоречия вызвали необходимость создания международной организации, призванной способствовать решению острых социальных вопросов путем проведения трехсторонних переговоров и разработки общих принципов поддержания социального мира, находящих свое выражение в международных трудовых стандартах. Такой организацией и явилась Международная организация труда (МОТ), созданная в 1919 г.

Вся деятельность МОТ определяется ее уставом и базируется на изложенных в нем *принципах*: «Прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости. Все люди имеют право на осуществление своего материального благосостояния и ду-

ховного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей; достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики».

Исходя из этих принципов, *основными задачами МОТ* являются:

- 1) разработка международной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;
- 2) создание и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций в целях осуществления данной политики;
- 3) помощь странам-участницам в решении социально-трудовых проблем, так называемое техническое сотрудничество;
- 4) защита прав человека (право на труд, на объединение, защита от принудительного труда, от дискриминации);
- 5) борьба с бедностью, за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;
- 6) разработка программ улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охрана и восстановление окружающей среды;
- 7) содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) разработка мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся: женщин, молодежи, инвалидов, пожилых людей, трудящихся-мигрантов.

Перечисленные задачи были и остаются главным во всей деятельности МОТ. В то же время в современных условиях возникла необходимость определить *приоритеты ее деятельности*. В программах деятельности МОТ последних лет эти приоритеты можно свести в основном к следующим:

- 1) поддержка процесса демократизации, чтобы он способствовал развитию трипартизма в каждом государстве;
- 2) продолжение борьбы с бедностью и особенно за счет увеличения занятости, в частности путем организации широкой переподготовки рабочей силы;
- 3) защита трудовых и гражданских прав трудящихся во всех ее формах.

Организационная структура МОТ

Во время создания МОТ ее членами являлись 45 государств, а сейчас – 174, где проживает 98% населения мира. Советский Союз входил в состав МОТ с 1934 по 1940 г. и возобновил свое членство в этой организации в 1954 г. После развала СССР Россия, как преемница международных обязательств Советского Союза, стала членом МОТ.

От всех международных организаций МОТ отличается не только содержанием работы, но и своей трехсторонней структурой. На всех уровнях МОТ страны представлены правительствами, организациями трудящихся и предпринимателей, которые имеют равные права. Чаще всего решение принимается большинством голосов или консенсусом.

Высший орган МОТ – Международная конференция труда (МКТ). МКТ определяет в целом направления работы МОТ, обсуждает проблемы социального положения в мире труда, разрабатывает и утверждает международные нормы труда в виде конвенций и рекомендаций, принимает резолюции по отдельным вопросам деятельности МОТ. Каждые два года МКТ утверждает двухлетнюю программу работы МОТ и бюджет. Средства МОТ формируются в основном за счет членских взносов государств-членов.

Один раз в три года на Генеральной конференции проводятся выборы нового Административного совета.

Работа Генеральной конференции состоит из ежедневных заседаний и параллельной работы создаваемых на МКТ различных комитетов. На пленарных заседаниях происходит общая дискуссия. На нее выносятся отчеты о деятельности МОТ за определенный период и проблемный доклад генерального директора на одну из наиболее важных социально-трудовых тем.

Ряд комитетов, создаваемых на МКТ, являются постоянными. К ним относятся Распорядительный комитет, Комитет по проверке полномочий, Финансовый комитет правительственных представителей и Комитет по применению конвенций и рекомендаций.

На каждой конференции работают один или несколько комитетов, разрабатывающих новые конвенции и рекомендации. Так как работа по каждой конвенции продолжается обычно в течение двух лет, то такие комитеты работают соответственно на двух конференциях.

Все комитеты трехсторонние, кроме финансового.

Отраслевые комитеты созданы вне рамок конференции для обсуждения на международном уровне социально-трудовых проблем, характерных для отдельных, наиболее важных, отраслей народного хозяйства. Комитеты являются постоянными органами, но собираются на заседания нерегулярно – один раз в несколько лет.

Региональные конференции созываются для поддержания постоянных связей МОТ с различными районами мира и изучения происходящих там социально-экономических перемен. Конференции созываются периодически по мере необходимости. На них рассматриваются вопросы, представляющие особый интерес для данного региона. Решения таких конференций адресуются или МОТ, или правительствам, или объединениям трудящихся и предпринимателям стран региона.

Исполнительным органом МОТ является *Административный совет*. Он направляет работу МОТ в период между конференциями, проводит в жизнь ее решения, заблаговременно определяет повестку дня конференции и других совещаний, направляет деятельность Международного бюро труда (МБТ), а также различных комитетов, создаваемых при Административном совете. Административный совет избирает генерального директора МБТ и контролирует его работу, рассматривает проект бюджета, представленный МБТ, а также финансовые сметы, которые затем выносятся на одобрение сессии конференции.

Председатель Административного совета избирается ежегодно сразу же после конференции из числа правительственных членов по принципу ротации и с учетом региональной принадлежности. Одновременно с председателем избираются два заместителя от групп трудящихся и предпринимателей. Аналогичный порядок применяется и в большинстве других органов МОТ.

Члены Административного совета от правительств высказываются в нем только от имени своих стран. Члены же совета от трудящихся и предпринимателей предварительно обсуждают вопросы повестки дня на заседании своих групп и на Административном совете выступают уже с коллективным мнением.

Административный совет располагает довольно широким и действенным контрольным механизмом. Прежде всего, он включает Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций, ко-

торый состоит из 12 независимых видных специалистов в правовой или социальной области и готовит доклад для трехстороннего комитета МКТ, работающего на каждой ежегодной конференции.

Контроль за применением трудовых норм способствуют и процедуры, предусмотренные Уставом МОТ. Это право организаций трудящихся и предпринимателей подавать в МБТ представления о несоблюдении той или иной страной-членом ратифицированной ею конвенции. Если Административный совет принимает жалобу к рассмотрению, то он назначает трехстороннюю комиссию, которая готовит ему по данному вопросу доклад, заключение и рекомендации. Наряду с этим каждая страна – член МОТ имеет право подать в МБТ жалобу на другую страну, входящую в МОТ, которая, по ее мнению, не обеспечивает должным образом соблюдения какой-либо конвенции, которую они обе ратифицировали. Административный совет создает при этом комиссию для рассмотрения жалобы и представления доклада по ней.

Наконец, контрольный механизм включает еще один весьма серьезный орган – *постоянный трехсторонний комитет Административного совета* по рассмотрению жалоб о нарушении правительствами права работников на свободу объединений.

Международное бюро труда (МБТ), штаб-квартира которого находится в Женеве, является постоянным секретариатом МОТ, ее административным и исполнительным органом, исследовательским и информационным центром. Возглавляет МБТ генеральный директор, который избирается Административным советом сроком на пять лет. Состав МБТ и его руководства постоянен.

Направления деятельности МОТ

Деятельность МОТ осуществляется в различных направлениях, среди которых можно выделить три основных: *разработка и принятие международных трудовых норм, техническое сотрудничество и исследовательская и издательская деятельность.*

Разработка и принятие конвенций и рекомендаций, устанавливающих международные трудовые нормы, и контроль за их исполнением были и остаются главным направлением во всей деятельности МОТ.

Для достижения своих основных целей и задач МОТ разрабатывает международные программы, направленные на улучшение усло-

вий труда и жизни трудящихся, повышение возможностей занятости и поддержку основных прав человека, совершенствование общего и профессионального образования. Основой для осуществления такой политики служат международные трудовые нормы.

Принятые за истекший со времени образования МОТ период эти нормы охватывают такие области, как основные права человека в сфере труда (свобода ассоциации, ликвидация принудительного труда, равенство возможностей и обращения), содействие занятости, улучшение условий труда и производственной среды, инспекция труда и трудовые отношения, социальное обеспечение трудящихся, особенности труда в отдельных отраслях, труд некоторых категорий трудящихся.

Международно-правовые акты двух видов принимаются в рамках процедур, закрепленных в Уставе МОТ и некоторых других ее документах. Традиционной для практики организации является процедура двухразового обсуждения.

Первое проходит на конференции в рамках учреждаемого для обсуждения данного вопроса трехстороннего комитета. Последний вырабатывает с общего согласия его членов окончательный текст заключений и выносит его на пленарное заседание конференции вместе с проектом резолюции о включении в повестку дня будущей сессии конференции пункта о принятии на ней конвенции (рекомендации).

После завершения рассмотрения в первом обсуждении на конференции текста заключения МБТ готовит на его основе предварительный проект конвенции (рекомендации) в зависимости от решения, принятого конференцией. Этот текст, пройдя второе обсуждение, в ходе которого вносятся изменения и поправки в проект будущей конвенции (рекомендации), выносится на пленарное заседание конференции для голосования. Для того чтобы быть принятым, будущий международно-правовой акт должен получить две трети голосов присутствующих делегатов.

Кроме этого, может быть применена процедура одноразового обсуждения, в рамках которого соответствующим комитетом конференции сразу же рассматривается проект будущей конвенции (рекомендации).

Конвенции – это международно-правовые договоры, закрепляющие для ратифицировавших их государств-членов обязательства юридического характера. *Рекомендации* же предназначены лишь для созда-

ния ориентиров при выработке государствами – членами МОТ своей политики в той или иной сфере трудовых отношений, при разработке национального законодательства и практических мероприятий.

Конвенции и рекомендации рассматриваются МОТ в качестве минимальных стандартов для государств-членов и не должны использоваться ими для ухудшения положения трудящихся и предпринимателей.

Принятые ранее конвенции и рекомендации могут быть подвергнуты пересмотру – полному или частичному, который может иметь место по инициативе Административного совета, включающего после предварительных консультаций с правительствами государств-членов соответствующий вопрос в повестку дня очередной международной конференции. Пересмотр конвенций происходит в рамках процедуры, аналогичной процедуре второго обсуждения.

Принятые Международной конференцией труда конвенции и рекомендации должны быть представлены на рассмотрение компетентных национальных органов государств-членов в течение 12 месяцев со дня закрытия сессий, в ходе которых они были приняты, с целью принятия этими органами мер законодательного или иного характера. Обязанность представления конвенций и рекомендаций компетентным властям возлагается на правительства государств-членов. Компетентными считаются обычно парламенты или другие законодательные органы государств. Они принимают решение о ратификации конвенций, а также о том, какие изменения для реализации положений ратифицированных конвенций необходимо внести в национальное законодательство. Во всех случаях правительство государства – члена МОТ направляет в МБТ доклад о том, какие мероприятия намечены после рассмотрения международно-правовых актов компетентными органами.

Новая конвенция вступает в силу для конкретного ратифицировавшего ее государства через 12 месяцев со дня регистрации ратификационной грамоты генеральным директором МОТ. С момента вступления конвенции в силу данное государство обязано принять все необходимые меры, будь то законодательные акты или практические мероприятия, чтобы гарантировать ее применение.

Однажды приняв на себя посредством ратификации конвенции обязательства, из нее вытекающие, государство вправе путем денонсации отказаться от ее дальнейшего применения, т.е. не считается более связанным ее положениями.

Система контроля за применением конвенций и рекомендаций МОТ основана на уставе этой организации. Она включает в себя регулярный контроль, основанный на докладах правительств государств-членов, и ряд специальных контрольных процедур, включающих рассмотрение представлений и жалоб.

Согласно Уставу МОТ государства-члены должны представлять ежегодные доклады о принятых ими мерах по применению ратифицированных конвенций. Доклады по наиболее важным конвенциям, относящимся к основным правам человека в сфере труда, представляются один раз в два года, а по другим конвенциям – один раз в четыре года.

Органами, рассматривающими правительственные доклады, являются Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций Административного совета и Комитет Международной конференции труда по применению конвенций и рекомендаций.

Система рассмотрения докладов дополняется процедурой, по которой государства-члены должны представлять МБТ через определенные периоды времени доклады о состоянии своего законодательства и практике по вопросам, которые являются предметом нератифицированных конвенций и рекомендаций. Такие доклады представляются либо по какой-либо одной конвенции, либо по группе тесно связанных между собой конвенций и сопутствующих им рекомендаций, определяемых Административным советом, в целях объективной оценки законодательства и практики государств – членов МОТ в избранной области. Одной из целей данной процедуры является выявление обстоятельств, препятствующих ратификации или задерживающих ее.

Вторым из названных выше направлений деятельности МОТ является оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем (так называемое *техническое сотрудничество*). Из разных стран мира набираются эксперты, которые работают в других, главным образом развивающихся, странах по проектам МОТ. Деятельность экспертов идет по таким основным вопросам, как содействие полной занятости, развитие людских ресурсов, повышение уровня жизни, совершенствование трудового законодательства, оказание помощи в развитии трипартизма, улучшение трудовых отношений, профессионально-техническое образование, внедрение современных методов управления, улучшение условий труда. В конце 1980-х –

начале 1990-х гг. около 800 экспертов МОТ работало в более чем 100 странах в рамках таких проектов технического сотрудничества.

Помимо работы экспертов и советников техническая помощь включает в себя поставки необходимого оборудования, предоставление стипендий для подготовки национальных кадров как на местах, так и путем их командирования в другие страны, организацию различных семинаров, в основном для представителей развивающихся стран.

Нормотворческая деятельность и техническое сотрудничество основываются на *систематических исследованиях*. Они ведутся непосредственно основными департаментами МБТ, Международным институтом социально-трудовых исследований МОТ в Женеве, а по вопросам образования – Туринским центром.

МБТ планомерно осуществляет свои исследовательские программы, проводит сбор, обобщение и анализ данных по социально-трудовым вопросам всех стран мира.

В Международном институте социально-трудовых исследований собираются для совместной работы специалисты из разных стран и различных научных учреждений, представители правительств, профсоюзов, эксперты предпринимательских кругов. Институт осуществляет связи, сотрудничество и обмен исследованиями и разработками со многими национальными научно-исследовательскими учреждениями в области труда.

Среди публикаций МОТ доклады, подготавливаемые для ежегодных сессий Международной конференцией труда, и доклады для различных других специализированных совещаний и конференций. Во время заседания МКТ издаются бюллетени конференции с полными текстами всех выступлений на пленарных заседаниях. Издается ежемесячный журнал «Международный обзор труда», в котором публикуются статьи по социально-трудовым вопросам, представляющие общий интерес. Периодическим изданием является «Официальный бюллетень МБТ», публикующий тексты документов МОТ. Информационный журнал «Трудовой мир» выходит пять раз в год. Большую ценность для исследователей и работников в области труда представляет работа МБТ по сбору, обобщению и публикации данных по широкому кругу вопросов труда, поступающих от стран-членов. Эти данные публикуются в «Ежегоднике статистики труда» и в «Бюллетене статистики труда». Следует отметить «Законода-

тельные акты о труде», где публикуются тексты национальных законов, «Сборник по условиям труда», «Сборник документов о мире труда».

Кроме документов и периодических изданий публикуются международные обзоры – исследования по различным вопросам, подготавливаемые департаментом МБТ, монографии, руководства по технике безопасности и гигиене труда, по курсам рабочего образования, учебники по управлению персоналом, справочники и т.д.

Вопросы

1. Назовите важнейшие, на Ваш взгляд, предпосылки создания МОТ.
2. Каковы цели и задачи Международной организации труда?
3. Сколько стран являются членами МОТ?
4. С какой целью созываются региональные конференции МОТ и какие вопросы на них рассматриваются?
5. Назовите исполнительный орган МОТ и его основные функции.
6. Какова организационная структура Административного совета?
7. Выделите те вопросы, которым чаще всего уделяется внимание в конвенциях и рекомендациях МОТ. Почему эти вопросы являются объектом столь пристального внимания?
8. Каким образом МОТ оказывает практическую помощь отдельным странам?
9. Расскажите о научной и информационной деятельности МОТ.
10. Почему, на Ваш взгляд, многие страны-члены не ратифицируют конвенции МОТ?

Тесты

1. На Международной конференции труда каждая страна – член МОТ представлена:
 - а) четырьмя делегатами от правительства;
 - б) двумя делегатами от правительства, одним делегатом от трудящихся и одним делегатом от предпринимателей;
 - в) по одному делегату от правительства, трудящихся и предпринимателей;
 - г) двумя делегатами от трудящихся и двумя делегатами от предпринимателей.

2. Высшим органом МОТ является:
а) Административный совет;
б) Международное бюро труда;
в) Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций;
г) Международная конференция труда.

3. Не является трехсторонним комитетом МОТ:
а) Финансовый комитет;
б) Распорядительный комитет;
в) Комитет по проверке полномочий;
г) Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций.

4. Представители страны на МКТ голосуют:
а) сообщая открытым голосованием;
б) тайным голосованием, независимо друг от друга;
в) тайным голосованием, но на основе общей заранее согласованной позиции;
г) процедура голосования оговаривается специально.

5. Принцип трипартизма не соблюдается в работе следующих отраслевых комитетов:
а) Паритетный комитет по вопросам труда государственных служащих;
б) Паритетная морская комиссия;
в) и в том, и в другом;
г) ни в том, ни в другом.

6. За время деятельности МОТ было разработано и принято:
а) менее 70 конвенций;
б) около 100 конвенций;
в) менее 150 конвенций;
г) более 170 конвенций.

7. Конвенции МОТ являются:
а) обязательными для выполнения всеми государствами-членами;

б) рекомендательными;
в) обязательными для выполнения государствами-членами, их ратифицировавшими;
г) обязательными для выполнения всеми странами мирового сообщества.

8. Советский Союз впервые вошел в МОТ:
а) в момент ее основания;
б) в 1934 г.;
в) в 1940 г.;
г) в 1954 г.

9. Чтобы быть принятой, конвенция МОТ при голосовании на МКТ должна получить:
а) более одной трети голосов;
б) половину голосов;
в) две трети голосов;
г) сто процентов голосов (консенсус).

10. Конвенция МОТ вступает в силу для ратифицировавшего ее государства:
а) сразу после принятия;
б) сразу после ратификации;
в) по решению законодательного органа, принявшего решение о ратификации;
г) через 12 месяцев со дня регистрации ратификации в МОТ.

Задания и ситуации

1. Можно ли согласиться с утверждением, что членство России в МОТ не приносит ей выгод, а приводит лишь к финансовым издержкам и потере ею независимости при проведении социально-экономической политики? Обоснуйте Ваш ответ.

2. В 1940 г. Советский Союз, как известно, вышел из состава МОТ. Каковы, на Ваш взгляд, истинные причины этого шага и к каким последствиям он привел?

3. Проанализируйте одну из ратифицированных Россией конвенций МОТ (по выбору) с точки зрения реализации ее положений в нашей стране.

4. Общеизвестно, что деятельность МОТ ведет к унификации национальных рынков труда. Вместе с тем различия в национальных моделях продолжают существовать. На примере одной из стран охарактеризуйте эти различия и назовите причины их сохранения.

5. На примере одного из неоднократно рассматривавшихся МОТ вопросов (безработица, минимальные социальные гарантии, права инвалидов и др.) проследите развитие взглядов мирового сообщества на социально-трудовые отношения.