

УДК 338.331(075.8)

ББК 65.24я73

Э40

Одобрено Научно-методическим советом
Всероссийского заочного финансово-экономического института
Ректор ВЗФЭИ — акад. *А. Н. Романов*
Президент Научно-методического совета — проф. *Д. М. Дайитбегов*

Рецензенты:

д-р экон. наук, проф. *Н. А. Волгин*;
кафедра экономики труда и управления персоналом
Академии труда и социальных отношений
(зав. кафедрой д-р экон. наук, проф. *А. И. Рафе*)

Авторский коллектив:

д-р экон. наук *Кокин Ю. П.* (гл. 2, 23, 25); канд. экон. наук *Кохова И. В.* (гл. 6);
канд. экон. наук *Лаврентьев В. М.* (гл. 24, 26); канд. экон. наук *Маслова В. М.*
(гл. 27, 28); канд. экон. наук *Петроченко Н. П.* (гл. 13, 14); канд. экон. наук
Смирнова М. Е. (гл. 7, 15, 16, 17); канд. экон. наук *Сорокина М. Е.* (гл. 8, 9, 18, 19,
20); канд. экон. наук *Сухова Л. С.* (гл. 21, 29); канд. экон. наук *Шлендер П. Э.*
(введение, гл. 1, 3, 4, 5, 10, 11, 12, 22)

Экономика труда : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / под
Э40 ред. проф. Ю. П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. - М. : Ма-
гистр, 2010. — 686 с.

ISBN 978-5-9776-0062-0 (в пер.)

Агентство СІР РГБ

Изложены теоретические основы экономики труда, охарактеризованы тру-
довой потенциал общества и рынок труда. Рассмотрены вопросы трудовой дея-
тельности и организации труда, условия труда и их влияние на трудосбережение.
Значительное место отведено формированию и планированию численности ра-
ботников, производительности труда, количественной оценке труда, организа-
ции и регулированию заработной платы, социальной политике и регулирова-
нию социально-трудовых отношений.

Для студентов, преподавателей экономических вузов, специалистов в об-
ласти труда и социально-трудовых отношений.

УДК 338.331(075.8)

ББК 65.24я73

ISBN 978-5-9776-0062-0

© Авторы, 2008

© Издательство «Магистр», 2008

Оглавление

Предисловие	14
-----------------------	----

РАЗДЕЛ I

Теоретические основы и предмет экономики труда

ГЛАВА

1

Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства	17
--	-----------

1.1. Содержание понятия и сущность экономической категории «труд»	17
1.2. Роль труда в развитии человека и общества	23
1.3. Содержание и характер труда	25
1.4. Методы управления экономикой и общественным трудом	33
1.5. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду	37
<i>Выводы</i>	<i>44</i>
<i>Вопросы для самопроверки</i>	<i>45</i>

ГЛАВА

2

Формирование и развитие экономики труда как науки, ее связь с другими дисциплинами, изучающими труд	46
--	-----------

2.1. Предмет «Экономика труда»	46
2.2. Система наук о труде и место в ней экономики труда как самостоятельной научной дисциплины	53
<i>Выводы</i>	<i>58</i>
<i>Вопросы для самопроверки</i>	<i>59</i>

РАЗДЕЛ II

Трудовой потенциал общества и рынок труда

ГЛАВА

3

Трудовой потенциал общества	60
--	-----------

3.1. Понятие, структура и показатели трудового потенциала	60
3.2. Население и трудовые ресурсы	67
3.3. Трудовые ресурсы: демографический, образовательный, профессионально-квалификационный аспекты	76
<i>Выводы</i>	<i>82</i>
<i>Вопросы для самопроверки</i>	<i>83</i>

ГЛАВА

4

Демографические факторы и их воздействие на трудовые ресурсы	84
4.1. Задачи и принципы демографической политики	84
4.2. Показатели и факторы оценки демографического развития	88
4.3. Демографическое развитие населения и повышение эффективности использования трудовых ресурсов	92
<i>Выводы</i>	97
<i>Вопросы для самопроверки</i>	97

ГЛАВА

5

Занятость населения и рынок труда	99
5.1. Занятость: понятие, принципы и формы	99
5.2. Рынок труда и особенности его формирования	103
5.3. Безработица: понятие, классификация, последствия	113
5.4. Регулирование занятости и рынка труда	121
<i>Выводы</i>	122
<i>Вопросы для самопроверки</i>	123

РАЗДЕЛ **III**

**Основы трудовой деятельности
и организации труда**

ГЛАВА

6

Психофизиологические особенности работника в трудовой деятельности	124
6.1. Физиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность	124
6.2. Психические явления в трудовой деятельности человека	131
6.3. Закономерности динамики работоспособности и производственное утомление	136
<i>Выводы</i>	147
<i>Вопросы для самопроверки</i>	149

ГЛАВА

7

Сущность и механизм организации труда	150
7.1. Содержание и значение организации труда	150
7.2. Трудовой процесс и его организация	152
7.3. Элементы организации труда	160

7.4. Оценка уровня организации труда	170
7.5. Экономическая эффективность организации труда	172
<i>Выводы</i>	179
<i>Вопросы для самопроверки</i>	180

РАЗДЕЛ IV

Условия и безопасность труда

ГЛАВА

8

Условия труда в системе социально-трудовых отношений	181
8.1. Производственная среда, условия труда и факторы, их определяющие	181
8.2. Профессиональные риски и защита от них работников	189
8.3. Экономические и социальные последствия неблагоприятных условий труда и производственных опасностей	193
8.4. Критерии и методы анализа условий труда и профессиональных рисков и использование его результатов	195
<i>Выводы</i>	205
<i>Вопросы для самопроверки</i>	207

ГЛАВА

9

Охрана труда и безопасность работников	208
9.1. Сущность, функции и принципы охраны труда на производстве	208
9.2. Меры по обеспечению безопасности работающих	214
9.3. Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость, методы их анализа	220
9.4. Организация работы по улучшению условий труда и ее эффективность	223
<i>Выводы</i>	229
<i>Вопросы для самопроверки</i>	230

РАЗДЕЛ V

Производительность труда

ГЛАВА

10

Экономическая природа производительности труда	231
10.1. Сущность производительности труда и значение ее повышения	231
10.2. Показатели производительности труда	236
10.3. Методы измерения производительности труда	242

Оглавление

Выводы 246
Вопросы для самопроверки 247

ГЛАВА

11

Факторы и резервы роста производительности труда 248
11.1. Факторы и условия изменения производительности труда . 248
11.2. Сущность и классификация резервов роста
производительности труда 257
11.3. Материально-технические резервы роста
производительности труда 262
11.4. Организационные резервы роста производительности
труда 267
11.5. Социально-экономические резервы роста
производительности труда 273
Выводы 276
Вопросы для самопроверки 277

ГЛАВА

12

Анализ и планирование производительности труда 278
12.1. Анализ динамики производительности труда 278
12.2. Планирование производительности труда 282
12.3. Управление планированием и повышением
производительности труда 289
Выводы 292
Вопросы для самопроверки 293

РАЗДЕЛ **VI**

Формирование и планирование численности
работников организаций

ГЛАВА

13

Трудовой коллектив организации и управление персоналом . 294
13.1 Трудовой коллектив и трудовые ресурсы организации . . . 294
13.2. Факторы, влияющие на формирование и консолидацию
трудоого коллектива 298
13.3. Стратегия управления трудовыми ресурсами организации . 301
13.4. Управление составом трудового коллектива 306
13.5. Управление качеством трудовых ресурсов организации . . 312
Выводы 317
Вопросы для самопроверки 318

ГЛАВА

14

Планирование и анализ численности работников

организации	319
14.1. Сущность планирования численности работников	319
14.2. Планирование численности рабочих	325
14.3. Планирование численности управленческого персонала и специалистов	332
14.4. Анализ численности и состава работников	335
<i>Выводы</i>	339
<i>Вопросы для самопроверки</i>	339

РАЗДЕЛ **VII**

Количественная оценка труда

ГЛАВА

15

Нормирование как метод количественной оценки труда 340

15.1. Сущность и функции нормирования труда	340
15.2. Виды норм труда	346
15.3. Нормативы по труду и их применение	354
<i>Выводы</i>	359
<i>Вопросы для самопроверки</i>	360

ГЛАВА

16

Измерение трудовых затрат и проектирование норм труда . . 361

16.1. Классификация затрат рабочего времени	361
16.2. Способы измерения трудовых затрат	367
16.3. Методы установления норм труда	381
<i>Выводы</i>	386
<i>Вопросы для самопроверки</i>	387

ГЛАВА

17

Интенсивность труда и ее определение 388

17.1. Понятие интенсивности труда	388
17.2. Оценка нормирования труда	392
<i>Выводы</i>	399
<i>Вопросы для самопроверки</i>	400

РАЗДЕЛ VIII

Организация и регулирование оплаты труда

ГЛАВА

18

Экономическая природа и сущность заработной платы	401
18.1. Сущность заработной платы и ее структура	401
18.2. Функции заработной платы, принципы и основные элементы ее организации	408
18.3. Сущность и механизмы индексации и защиты заработной платы	412
18.4. Регулирование заработной платы в рыночной экономике .	416
<i>Выводы</i>	<i>428</i>
<i>Вопросы для самопроверки</i>	<i>430</i>

ГЛАВА

19

Тарифная система, ее структура и функции	431
19.1. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы	431
19.2. Расчет средних тарифных величин	437
19.3. Основные этапы разработки внутрипроизводственной тарифной системы	439
19.4. Тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы и направления ее совершенствования	446
<i>Выводы</i>	<i>451</i>
<i>Вопросы для самопроверки</i>	<i>452</i>

ГЛАВА

20

Формы и системы заработной платы	453
20.1. Формы заработной платы, их общая характеристика и условия применения	453
20.2. Организация заработной платы с использованием тарифной системы	458
20.3. Особенности организации коллективной оплаты труда . . .	466
20.4. Бестарифные системы заработной платы	471
20.5. Организация текущего и единовременного поощрения работников	478
<i>Выводы</i>	<i>488</i>
<i>Вопросы для самопроверки</i>	<i>489</i>

ГЛАВА

21

Компенсационные и стимулирующие выплаты, их место в системе трудовых отношений в организации	491
21.1. Система льгот и компенсаций работникам в связи с неблагоприятными условиями труда	491
21.2. Применение стимулирующих доплат и надбавок к заработной плате	499
21.3. Выплаты и вознаграждения как элементы стимулирования труда в организации	507
<i>Выводы</i>	<i>512</i>
<i>Вопросы для самопроверки</i>	<i>513</i>

ГЛАВА

22

Планирование и анализ использования средств на оплату труда	514
22.1. Методы планирования фонда заработной платы	514
22.2. Организация аналитической работы по заработной плате и выплатам социального характера	530
22.3. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера	535
22.4. Анализ рациональности организации и эффективности использования средств на оплату труда	546
<i>Выводы</i>	<i>549</i>
<i>Вопросы для самопроверки</i>	<i>549</i>

РАЗДЕЛ **IX**

Социальная политика
и доходы населения

ГЛАВА

23

Основные черты и задачи социальной политики в области доходов	551
23.1. Понятие, цели и задачи государственной социальной политики	551
23.2. Основные категории, характеризующие уровень и качество жизни граждан	555
23.3. Виды и структура доходов, источники их формирования	565
<i>Выводы</i>	<i>572</i>
<i>Вопросы для самопроверки</i>	<i>573</i>

ГЛАВА

24

Приоритетные национальные проекты и их место в социальной политике российского государства	575
24.1. Направления национальных проектов	575
24.2. Проект «Здоровье»	576
24.3. Проект «Образование»	579
24.4. Проект «Доступное и комфортное жилье — гражданам России»	584
<i>Выводы</i>	589
<i>Вопросы для самопроверки</i>	590

ГЛАВА

25

Стоимость жизни, потребление населения: методы расчета.	591
25.1. Понятие и методика расчетов стоимости жизни	591
25.2. Прожиточный минимум, нормативные потребительские бюджеты и их роль в формировании социальной политики	596
<i>Выводы</i>	605
<i>Вопросы для самопроверки</i>	606

ГЛАВА

26

Социальная защита и поддержка населения: формы и механизмы реализации. Социальные стандарты	608
26.1. Общая характеристика системы социальной защиты граждан и социальные стандарты	608
26.2. Принципы предоставления гражданам России социальной помощи в рыночных условиях	612
26.3. Социальные пособия и их роль в социальной защите населения	622
<i>Выводы</i>	629
<i>Вопросы для самопроверки</i>	630

РАЗДЕЛ **X**

Регулирование социально-трудовых отношений

ГЛАВА

27

Основы государственного регулирования трудовых отношений	632
27.1. Социально-трудовые отношения	632

27.2. Формы государственного регулирования трудовых отношений	645
<i>Выводы</i>	652
<i>Вопросы для самопроверки</i>	653

ГЛАВА

28

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений	654
28.1. Социальное партнерство	654
28.2. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений	658
<i>Выводы</i>	670
<i>Вопросы для самопроверки</i>	671

ГЛАВА

29

Конфликты в социально-трудовой сфере и способы их разрешения	672
29.1. Конфликты в социально-трудовой сфере, причины их возникновения	672
29.2. Влияние договорных отношений на снижение социальной напряженности в коллективе и предупреждение конфликтов	680
29.3. Методы разрешения социально-трудовых конфликтов в коллективе	681
<i>Выводы</i>	682
<i>Вопросы для самопроверки</i>	683
Список рекомендуемой литературы.	684

Предисловие

Курс дисциплины «Экономика труда» построен на объективных законах и механизмах рыночной экономики. В нем учтены достижения отечественной и зарубежной теории и практики в области трудовых отношений, накопленный предприятиями опыт, а также особенности становления рыночной экономики в России.

«Экономика труда» входит в перечень специальных дисциплин государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования второго поколения (специальность 060200), утвержденного Министерством образования РФ 17 марта 2000 г. В соответствии с государственным образовательным стандартом в результате изучения данной дисциплины студенты должны знать:

- теоретические основы экономики труда в масштабах страны, отрасли и конкретного предприятия (организации);
- требования к формированию и использованию трудовых ресурсов, их профессиональной подготовке, переподготовке;
- основные особенности формирования занятости и рынка труда в условиях перехода к рыночным отношениям;
- порядок организации заработной платы, установления оптимальных размеров оплаты труда;
- требования к формированию фондов оплаты труда предприятий (организаций) и к обеспечению их эффективного использования;
- основные особенности оплаты труда на предприятиях различных форм собственности и методов хозяйствования;
- общие понятия уровня жизни и социальных гарантий трудящимся в условиях рыночной экономики.

В результате освоения учебного материала студенты смогут:

- определять показатели производительности труда, рассчитывать резервы ее роста на предприятии (в организации);
- планировать и рассчитывать трудоемкость продукции, численность работников и дополнительную потребность в них на предприятии (в организации);
- проектировать и регулировать производительность труда на предприятии (в организации);

- определять заработную плату работника при различных формах и системах оплаты труда;
- рассчитывать фонды оплаты труда предприятий и обеспечивать эффективность их использования;
- проводить работу по выявлению и использованию резервов роста производительности труда, рациональному использованию работников и регулированию оплаты труда;
- выявлять и использовать переловый опыт по обеспечению роста производительности труда и внедрению прогрессивных методов организации заработной платы в стране и за рубежом.

В процессе изучения дисциплины «Экономика труда» студенты получают целостное представление о рынке труда, занятости, безработице, общих принципах социальной защиты населения в условиях рыночных отношений; труде как основе развития общества и важнейшем факторе производства; состоянии и развитии трудовых ресурсов в стране, современных тенденциях в области их эффективного использования; системе управления трудом, основных элементах ее взаимосвязи и развитии в условиях рыночных отношений; международном опыте регулирования социально-трудовых отношений, заработной платы и доходов.

К кругу актуальных проблем относится трудосбережение, связанное как с формированием трудового потенциала на уровне общества и предприятия, так и эффективным его использованием. На трудосбережение оказывают влияние психофизиологические особенности человека, его работоспособность и условия, в которых протекает трудовая деятельность. При этом важной проблемой остается обеспечение безопасности работников.

В системе социально-трудовых отношений первостепенное значение в переходной экономике приобретают факторы, влияющие на трудовой потенциал и трудовые ресурсы, занятость населения и уровень безработицы. Особый интерес представляет изучение рынка труда и особенностей его формирования, участия в данном процессе органов службы занятости.

Одной из основных проблем, изучаемых экономикой труда, является рассмотрение показателей его эффективности. Среди этих показателей ведущая роль принадлежит производительности труда, способствующей увеличению национального богатства и повышению благосостояния каждого члена общества. Новые условия экономического развития требуют переосмысления теории производительности труда, факторов и резервов роста этого показателя,

анализа и планирования его на современном этапе. Рост производительности труда является основой ускорения темпов роста заработной платы и повышения уровня жизни населения.

В современных условиях количественная оценка труда позволяет определить трудоемкость производственного выпуска продукции, определить ожидаемые издержки производства, установить необходимую численность и профессионально-квалификационную структуру персонала. Работодатель как собственник средств производства (или их части) стремится извлечь максимальную прибыль от их применения при помощи рационального использования труда работников с минимальными издержками, оптимальной численностью персонала и минимальными затратами рабочего времени при обеспечении высокого качества работ.

Изучение вопросов организации и регулирования оплаты труда на уровне предприятия (организации) направлено на познание механизмов тарифной системы, сущности форм и систем заработной платы. Новое понимание материальной заинтересованности позволяет по-новому сформировать и поощрительные системы. Поощрительная система дает работнику возможность выбора условий для самореализации и участия в улучшении результатов деятельности. Поскольку механизм формирования заработной платы применительно к современным условиям находится в процессе трансформации, существенный интерес представляют методические подходы к построению системы формирования средств на оплату труда, анализу издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера.

Важнейшие направления социальной политики рассматриваются с точки зрения формирования доходов, социальных стандартов, уровня и качества жизни. Сюда же относятся социальная защита населения и социальное страхование, пенсионное обеспечение, их регулирование в ходе социально-экономических реформ. Особую актуальность приобретают социально-трудовые отношения, поэтому изучение механизмов их государственного и коллективно-договорного регулирования на всех уровнях включает организационные формы, имущественные отношения и систему правовых институтов, нацеленных на существенное повышение уровня и качества жизни.

Учебник подготовлен коллективом авторов кафедры «Экономика и социология труда» Всероссийского заочного финансово-экономического института (ВЗФЭИ).



Теоретические основы и предмет экономики труда

1

Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

1.1. Содержание понятия и сущность экономической категории «труд» / 1.2. Роль труда в развитии человека и общества / 1.3. Содержание и характер труда / 1.4. Методы управления экономикой и общественным трудом / 1.5. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду

1.1. Содержание понятия и сущность экономической категории «труд»

Понятие о труде

Труд играет исключительно важную роль в осуществлении и развитии человеческого общества и каждого его члена. Благодаря труду многих тысяч поколений людей накоплен огромный потенциал производительных сил, колоссальное общественное богатство, сформировалась современная цивилизация. Дальнейший прогресс человеческого общества невозможен без развития производства и труда.

Во все времена труд был и остается важнейшим производственным фактором, основным видом деятельности человека. Деятельность — это внутренняя (психическая) и внешняя (физическая) активность человека, регулируемая сознаваемой целью.

Труд — деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных (или, по крайней мере, потребляе-

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

мых обществом) продуктов — материальных или духовных. Трудовая деятельность является ведущей, главной деятельностью человека. Так как в течение жизни в каждый момент человек может находиться в одном из двух состояний — деятельности или бездействия, то деятельность выступает как активный процесс, а бездействие — как пассивный.

По большей части деятельность людей осуществляется осознанно, на основе внутренне аргументированных побуждений. Отсюда осознанную часть деятельности подразделяют на *трудовую* и *нетрудовую части*. Основными критериями, отличающими трудовую деятельность, от нетрудовой, выступают:

- связь с созиданием благ, т.е. создание и наращивание материальных, духовных, бытовых благ. Деятельность, не связанная с созиданием, трудом не является. Например, прогулки, путешествия, игры как форма отдыха, прием пищи, лечебных процедур. Такая деятельность связана с потреблением благ для восстановления работоспособности, развития, воспроизводства жизнедеятельности;
- целенаправленность деятельности. Бесцельная деятельность отношения к труду не имеет, так как это бездарное расходование человеческой энергии, не имеющее позитивных последствий;
- легитимность деятельности. К труду относится только не запрещенная деятельность, а запрещенная, преступная деятельность трудом быть не может, так как направлена на незаконное присвоение результатов чужого труда и преследуется законом;
- востребованность деятельности. Если человек затратил время и усилия на производство изделия, которое оказалось никому не нужным, то такую деятельность нельзя считать востребованным трудом.

Таким образом, с экономической точки зрения *труд* — процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют вещество и силы природы, приспособляя их для удовлетворения своих потребностей.

Целями трудовой деятельности может быть производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для их производства. Целями могут быть производство энергии, средств информации, идеологических продуктов, а также продукты управленческих и организационных технологий. При этом не важно, нужен ли производимый продукт человеку для удовлетворения его собственных потребностей. Цели трудовой деятельности задаются человеку обществом, поэтому по своей природе она является обще-

ственной: потребности общества ее формируют, определяют, направляют и регулируют.

Труд — особая система, состоящая из трех компонентов: предметов труда, средств труда и людей как субъектов труда, преобразующих в процессе труда предметы в продукты с помощью средств труда.

Предметы труда — природное вещество, вещь или комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда в целях приспособления их для удовлетворения личных и производственных потребностей. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются *основными материалами*, а если способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то — *вспомогательными материалами*. К предметам труда в широком смысле относится все то, что изыскивается, добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д.

В условиях научно-технического прогресса создаются новые, отсутствующие в природе материалы с заранее заданными свойствами. Кроме того, основой эффективности производства может служить снижение материалоемкости продукции.

Требования к предмету труда связаны не только с производственно-техническими характеристиками материалов, способствующими недопущению брака, выпуску некачественной продукции, но и с необходимостью обеспечения безопасных условий труда для работников, с исключением негативных экологических последствий.

Средства труда — вещь или совокупность вещей, находящихся между человеком и предметом труда, которые служат для него в качестве проводника воздействия на этот предмет в целях получения необходимых материальных благ. К средствам труда относятся *орудия труда* и *рабочее место*. На эффективность труда оказывает воздействие совокупность свойств и параметров средств труда, должным образом приспособленных к человеку или коллективу как субъекту труда. В случае несоответствия психофизиологических характеристик человека и параметров средств труда нарушается безопасный режим работы, повышается утомляемость работника и т.д. Параметры орудий труда зависят от достижений научно-технического прогресса, финансовых возможностей предприятия по приобретению новинок, а также его инвестиционной активности.

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

Рабочее место может быть индивидуальным или коллективным, но в любом случае его размеры, сенсомоторные зоны должны соответствовать известным эргономическим нормативам.

В процессе труда на человека воздействует большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, оказывающих влияние на его работоспособность и здоровье. Совокупность этих факторов называют условиями труда.

Под *условиями труда* понимается совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние человека, его работоспособность, здоровье, все стороны его развития и прежде всего на отношение к труду и его эффективность. Условия труда формируются в процессе производства и определяются типом и уровнем техники, технологии и организации производства.

Различают социально-экономические и производственные условия труда. *Социально-экономические условия труда* включают все то, что влияет на уровень подготовки работника к участию в труде, на восстановление рабочей силы (уровень образования и возможность его получения, возможность полноценного отдыха, условия быта и т.д.).

Производственные условия труда — это все элементы производственной среды, которые воздействуют на работника в процессе труда, на его здоровье и работоспособность, на отношение к работе.

Субъектом труда может быть отдельный работник или коллектив. Поскольку средства труда и предметы труда создает человек, он является основным компонентом труда как системы.

Социальная и психофизиологическая характеристика труда

Трудовому коллективу в целом и отдельным его членам свойственны социальные и индивидуально-психологические особенности. К числу социальных особенностей относятся потребности, мотивы, ценностные ориентации, цели и ожидания, межличностные отношения, в том числе формальные и неформальные, социально-психологический климат в коллективе, уровень профессиональной подготовленности и т.д.

Индивидуально-психологические особенности отдельных работников, личные мотивы, уровень индивидуальной квалификации, конкретные профессиональные знания и умения, навыки,

психологические и физиологические личностные качества обязательно должны соотноситься с коллективными особенностями.

Субъект деятельности, или работник, — система, имеющая сложные внутренние (психические) функции и свойства. К таким внутренним свойствам относятся эмоциональная настроенность на работу, общее сознание защищенности в обществе, уверенность в завтрашнем дне, удовлетворенность ситуацией в доме, семье и особенности темперамента, а также построение образа будущего результата деятельности, вариантов достижения этого результата.

Таким образом, предметы и средства труда не функционируют как таковые, если они не включены в процесс живого труда, который всегда — не только отношение людей к природе, но и отношения между участниками процесса. Трудовая деятельность также не может осуществляться без средств производства, образующих вещественные условия живого труда. Поэтому процесс труда представляется не как механическое соединение трех его основных моментов, а как органическое единство, решающими факторами которого являются сам человек и его трудовая деятельность.

Труду свойственна определенная общественная организация. Все, что нужно для жизни, человек получает от общества в обмен на свой труд. Благодаря разделению труда ни один человек не только не производит всего того, что ему требуется, но почти никогда не участвует в производстве хотя бы одного продукта с начала до конца. Поэтому производство любого продукта в обществе одновременно создает определенные отношения людей в процессе труда, распределения, обмена и потребления его продуктов.

Таким образом, труд — важнейшее условие жизнедеятельности как отдельного индивида, так и общества в целом, любой организации, предприятия.

Переход к рыночным отношениям в нашей стране многое изменил в общественной организации труда. Как свидетельствует опыт, главное в таких изменениях — перемены в приоритетности интересов и стимулов к труду. Рыночные отношения предполагают иерархию приоритетности таких интересов, где личные интересы — самые главные. Если они реализованы, то соответственно будут реализованы и коллективные интересы.

Признание личных интересов важнейшими в современных условиях — это признание важности и значимости проблем мотивации трудовой деятельности, стимулирования труда, а также необ-

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

ходимости повышения статуса работника в системе социально-трудовых отношений.

Следовательно, труд — явление социальное. В процессе труда формируется определенная система социально-трудовых отношений, которые являются стержнем общественных отношений на любом уровне (народное хозяйство, регион, предприятие, индивиды). Это социальная характеристика труда. Но в основе труда лежат и психические, и физиологические процессы. Поэтому важную роль в решении задач повышения его эффективности играет изучение деятельности и функций человека. Отсюда вытекает еще одно определение категории «труд».

Труд — это процесс расходования нервной (психической) и мускульной (физической) энергии человека, в результате которого создаются необходимые для жизни и развития общества потребительные стоимости. Эта характеристика труда тесно связана с его производительностью. Уменьшение затрат энергии на выполнение единицы объема работ идентично росту производительности, и наоборот, причем расход энергии зависит от различных производственных и личностных факторов.

В представлении о труде также выделяют различные аспекты:

- экономические (занятость населения, рынок труда, производительность труда, организация и нормирование труда, оплата и материальное стимулирование, планирование, анализ и учет труда);
- технико-технологические (техническое и технологическое оснащение, электро- и энерговооруженность, техника безопасности и др.);
- социальные (содержательность, привлекательность, престижность и мотивация труда, социальное партнерство и др.);
- психофизиологические (тяжесть, напряженность, санитарно-гигиенические условия труда и др.);
- правовые (законодательное регулирование трудовых отношений, отношений на рынке труда и др.).

Подобное деление весьма условно, так как проблемы труда сочетают в себе одновременно разные аспекты, предстают в единстве или находятся в тесной зависимости.

1.2. Роль труда в развитии человека и общества

Значение труда в развитии человека

История человечества свидетельствует о весьма существенном, можно сказать, решающем значении труда в общественном развитии человека. Теоретические и эмпирические исследования роли труда свидетельствуют: труд — первое, основное условие всей человеческой жизни, и притом в такой степени, что в известном смысле можно сказать: «Труд создал самого человека».

Анализируя становление человеческого общества, Ф. Энгельс подчеркивал, что человек обязан труду в разделении функций между руками и ногами, развитии органов речи, постепенном превращении мозга животного в мозг человека, после чего действия последнего стали носить сознательный характер. В результате совместной деятельности рук, органов речи и мозга, общения между собой люди приобрели способность выполнять все более сложные операции, ставить перед собой новые цели и достигать их. Труд в процессе развития человека становился все более разнообразным, совершенным, многосторонним: охота, скотоводство, земледелие, затем прядение и ткачество, обработка металлов, гончарное ремесло, судоходство и торговля. Постепенно появились и развились искусство, наука, право, политика и другие формы трудовой деятельности. Так в общем виде может быть представлен генезис все более усложняющихся в своем развитии видов труда.

Воздействуя на окружающую среду и изменяя ее, люди, побуждаемые все возрастающими потребностями, изменяют и собственную человеческую природу: развивают способности к труду, обогащают свои знания, увеличивают возможности их использования, расширяют сферу трудовой деятельности, совершенствуют сам процесс труда.

В цивилизованном обществе деятельность человека направлена на создание машин, механизмов, материалов с заранее заданными свойствами, отсутствующими непосредственно в природе, средств передачи и хранения информации, произведений искусства и литературы, совершение научных открытий. По мере развития производительных сил меняется и само человеческое общество, образ жизни людей.

Современное производство, осваивая разнообразные ресурсы и преобразуя их в потребительские блага, оказывает все большее воздействие на окружающую природную среду. В производственные

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

процессы вовлекаются не только традиционные природные ресурсы (почва, вода, леса, полезные ископаемые), но и атмосфера, Мировой океан, космос.

Влияние научно-технического прогресса на развитие трудовой деятельности

Под влиянием научно-технического прогресса (НТП) происходят такие процессы, как систематическое изменение содержания преимущественно физического труда в результате комплексной механизации, автоматизации, кибернетизации производства и коренного улучшения его организации. Повышаются общеобразовательный и культурно-технический уровень и квалификация работников, на фоне непрерывного роста производительности как общественного, так и индивидуального труда повышаются уровень и качество жизни населения.

Мощным фактором роста производительных сил общества является органическое соединение науки с производством, ибо научно-техническая революция (НТР) означает не просто применение новых видов энергии, материалов, электронно-вычислительных машин и даже комплексной автоматизации производства, а глубокую перестройку всего технического базиса производства, форм его организации и управления.

Появление электронно-вычислительной техники и рост быстрого действия ЭВМ оказались одним из наиболее впечатляющих направлений НТР. Производство и применение ЭВМ в развитых странах растет быстрыми темпами, но при этом полностью учитывается и роль «человеческого фактора» в руководстве производством благ и услуг, роль менеджеров всех рангов.

Одним из существенных моментов развития производства является переход от экстенсивных методов к интенсивным. Под экстенсивным ростом производства понимается его расширение преимущественно с помощью новых капиталовложений и вовлечения новых сил в производственный процесс. Интенсификация производства означает количественный рост и качественное улучшение продукции, в первую очередь за счет существенного повышения степени использования всех средств производства — как орудий труда и материалов, так и наличного потенциала рабочей силы, дальнейшего значительного повышения производительности труда на основе применения более совершенной техники и техноло-

1.3. Содержание и характер труда

гии производства, быстрого освоения достижений научно-технического прогресса.

Опыт развития производства в странах с рыночной экономикой показывает, что наряду с концентрацией производства по горизонтали — путем объединения предприятий, производящих однотипную продукцию, происходит концентрация производства по вертикали — в виде создания комбинатов, т.е. объединения предприятий, осуществляющих последовательные ступени переработки сырья, либо связанных различными формами общественного разделения труда и специализации производства. Наглядными примерами вертикальной концентрации производства являются металлургические, нефтехимические, лесохимические и другие комбинаты. Прогрессивной формой концентрации является комбинирование производства.

В условиях НТР существенную роль играют научно-производственные объединения, комплексно осуществляющие процесс «исследование — производство». Как правило, наиболее крупные из них включают кроме производственных звеньев проектно-конструкторские, технологические, научно-исследовательские организации, лаборатории, опытные производства, обеспечивающие необходимую научно-конструкторскую и технологическую подготовку. Это приближает науку к производству, создает условия для быстрого использования достижений науки и техники в хозяйственных единицах, определяет необходимость квалификационного роста работников.

1.3. Содержание и характер труда

Характеристика категорий труда

Труд, выступая как процесс взаимодействия человека и природы, в то же время обуславливает и определенные отношения между его участниками. В структуре общественного труда выделяют следующие категории: содержание труда и социально-экономический характер труда.

Содержание труда раскрывает взаимодействие человека с природой, представляет совокупность качественно определенных трудовых функций, направленных на производство потребительных стоимостей, характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства.

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

Социально-экономический характер труда выражает форму его общественной организации и представляет собой совокупность отношений между участниками трудового процесса, отличительные черты, свойственные тому или иному способу производства.

Один из важнейших методологических аспектов исследования труда — познание его функций. При всем многообразии последних нельзя не отметить их диалектического единства. Трудом свойственны следующие функции:

- удовлетворение потребностей (первая и важнейшая функция труда, с которой начинается общественное бытие человека);
- создатель общественного богатства (деятельность, посредством которой человек, удовлетворяя свои потребности, опосредует, регулирует, контролирует обмен веществ между собой и природой);
- творец общества и фактор общественного прогресса (удовлетворяя потребности и создавая богатство, труд находится в основе всего общественного развития — формирует социальные слои общества и основы их взаимодействия);
- ваятель человека (создавая все ценности человеческого бытия, выступая в качестве субъекта общественного развития, приобщая к труду общество в целом, человек развивает и самого себя: приобретает знания и профессиональные навыки, формирует навыки общения и взаимодействия);
- сила, открывающая человечеству путь к свободе, дающая людям возможность заранее учитывать все более отдаленные естественные и общественные последствия своих действий.

Следует отметить, что последняя функция как бы резюмирует все предыдущие, ибо именно в труде и с помощью труда общество познает как законы своего развития, так и законы природы. Что касается других функций, то они как бы подготавливают реализацию свободотворческой функции труда.

По мере развития научно-технического и социального прогресса отношения между функцией труда как создателя общественного богатства и человекотворческой функцией становятся все более гармоничными. Это объясняется тем, что количество и качество продуктов труда, техническое совершенство, экономическая эффективность общественного производства во все большей степени зависят от применения в производстве достижений науки, воплощенных в живом и овеществленном труде.

Категория «содержание труда» выражает профессиональную принадлежность, состав выполняемых работ, их сложность, последовательность выполнения.

Содержание труда

Содержание труда — это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса. Эти особенности охватывают степень ответственности и сложности труда, уровень технических возможностей, соотношение исполнительских и творческих функций, уровень технической оснащённости, степень разнообразия трудовых функций и т.д.

Содержание труда предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям индивида. Это ключевой фактор, характеризующий возможности развития и самореализации личности в процессе труда. Он влияет на отношение к труду и удовлетворенность им, на степень интереса к труду, текучесть кадров и уровень производительности труда.

Содержание труда выражает распределение функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций, характеризует уровень развития производительных сил. Каждая ступень развития производительных сил предъявляет свои требования к труду, создает предпосылки для формирования определенного типа работника, изменяет соотношение занятых трудом различного содержания.

Происходящие в современных условиях преобразования в экономике, средствах и предметах труда требуют повышения профессиональной подготовки работников. Это связано с усложнением содержания труда, которое отражает взаимодействие человека и орудий труда в процессе трудовой деятельности и представляет собой состав трудовых функций — совокупность выполняемых работником действий, их соотношение и взаимосвязь.

При анализе содержания труда учитывается, что в процессе труда осуществляются следующие функции:

- логическая, связанная с определением цели и подготовкой системы необходимых трудовых операций;
- исполнительская — приведение средств труда в действие различными способами в зависимости от состояния производительных сил и непосредственное воздействие на предметы труда;

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

- регистрации и контроля — наблюдение за технологическим процессом, ходом выполнения намеченной программы;
- регулирования — корректировка, уточнение заданной программы.

Каждая из перечисленных функций может присутствовать в той или иной степени в труде отдельного работника, но непременно свойственна совокупному труду. В зависимости от преобладания тех или иных функций в трудовой деятельности человека определяются сложность труда, складывается конкретное соотношение функций умственного и физического труда.

Многообразие содержания труда обуславливает распределение функций между людьми, обрабатывающими предметы труда (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Распределение функций между людьми

Таковыми функциями являются:

- методологическая, заключающаяся в применении и развитии методов познания, в основе которых лежат объективные законы природы и общества;
- идеологическая, направленная на создание системы политических, правовых, нравственных, эстетических, философских взглядов и идей, распространяемых через печать и публичные выступления;
- воспитательная, нацеленная на подготовку людей к выполнению задач социального и экономического характера путем целенаправленного воздействия на них, обеспечивающего формирование их личности в нужном направлении;
- направляющая, состоящая в реализации планов и программ ускорения социально-экономического развития страны за счет привлечения к их выполнению всех членов общества;

1.3. Содержание и характер труда

- планирующая, состоящая в опережающем постижении развития объективных явлений на основе научности познания, обсуждения и проверки динамики развития событий;
- информационная, заключающаяся в пропаганде взглядов людей, планов, методов их реализации, основных положений через средства массовой информации, систему образования, культуру;
- управленческая, заключающаяся в реализации планов и директив вышестоящих органов;
- исполнительская, представляющая точное исполнение должностных инструкций, юридических прав, технологии работы, уставных требований

Главные факторы, изменяющие содержание труда, — развитие средств производства, научно-технический прогресс, совершенствование техники и технологии производства. Под действием этих факторов труд постепенно освобождается от ограничений, сдерживающих человеческие возможности. Человек со своими способностями и навыками к труду по-прежнему остается главным элементом производства, но содержание труда меняется. Оно реализуется в действия по приложению научных знаний, осуществлению контроля и регулирования в точном соответствии с требованиями достижений науки и техники.

По содержанию различают: труд в сфере материального производства, в сфере услуг, в сфере науки, культуры и искусства, в других сферах; труд в отдельных отраслях материального и нематериального производства, например труд в машиностроении, легкой и пищевой промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, на транспорте и т.д.; труд по видам деятельности — труд предпринимателя, руководителя, администратора, специалиста, служащего, ученого, инженера, рабочего, фермера и т.п.; наконец, труд по профессиям и специальностям. Содержание труда, например, инженера-технолога, слесаря-сборщика, тракториста-комбайнера, художника, музыканта, продавца, научного работника, бухгалтера и т.д. может быть строго обозначено путем описания отличительных особенностей каждого вида деятельности.

Характер труда

Экономическая наука, рассматривая процесс общественного развития, выделяет в нем периоды не только по уровню развития производительных сил (характеру орудий труда), но и по форме их при-

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

менения (характеру отношений людей в процессе создания материальных благ и услуг).

Общественное разделение труда привело к обособлению различных видов трудовой деятельности в самостоятельные сферы и в первую очередь — в физический и умственный труд. С развитием мануфактуры разделение труда на умственный и физический происходило уже непосредственно на производстве. Крупное машинное производство, углубляя общественное разделение труда, отделил производителя от средств производства, превратило его в исполнителя, лишённого возможности проявлять свою общественную волю.

Сложная кооперация труда предполагает его разделение, когда в едином производственном процессе объединяются различные, но взаимосвязанные конкретные виды труда. В современном труде между отдельными работниками утверждаются определенные производственные отношения, прежде всего отношения кооперации и разделения труда.

Под *характером труда* понимается социально-экономическая сторона, выражающая тип общественной организации и отношение к нему работников. Характер труда определяется системой производственных отношений и зависит от степени развития материально-технической базы данного способа производства. При этом тип общественной организации труда проявляется в способе соединения работников со средствами производства, в специфических формах разделения труда и его социальной структуре, во взаимосвязи отдельных видов труда.

Характер труда отражает степень развития производственных отношений и раскрывает процесс взаимодействия человека с обществом.

К показателям характера труда относят:

- форму собственности;
- отношение работников к труду;
- отношения распределения произведенных продуктов и услуг;
- степень социальных различий в процессе труда

В рыночной экономике различают две *формы собственности*: государственную и негосударственную. Государственная собственность как система отношений обеспечивает жизнеспособность всей экономической системы. К негосударственной относится частная собственность со всеми ее модификациями, т.е. акционерная, кооперативная, корпоративная и т.п.

Отношение к труду выражает связь между работником и трудом по поводу производства и распределения материальных и духовных благ. Оно представляет собой объективную категорию, которая отражает типичные отношения между людьми по поводу их совместного участия в производстве и проявляется через взаимосвязь основных социальных функций труда: как средства к жизни, способа самовыражения и развития личности, критерия положения человека в обществе. Вместе с тем это сложное социальное явление, которое определяется различными факторами, в том числе оплатой труда, условиями труда, его организацией, содержанием, взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем руководства, а также системой семейного и школьного воспитания и т.д.

Отношения распределения — отношения между людьми по поводу определения доли каждого члена общества в созданном продукте. Эти отношения играют огромную роль в общественном хозяйстве, так как люди, вступающие в производственный процесс, вкладывающие в него свой труд или капитал, хотят получить определенные доходы. Поэтому распределительные отношения лежат в основе создания системы стимулов для участия в производственном процессе. Кроме того, распределение определяет возможность достижения социально-экономических целей развития общества, позволяет влиять на уровень удовлетворения потребностей.

Отношения распределения, как и вся система производственных отношений, зависят от *отношений собственности*. Распределение доходов строится на том, что каждый собственник факторов производства получает свой доход в зависимости от спроса и предложения на тот или иной фактор производства и от предельной производительности каждого фактора. Собственники рабочей силы, участвующие в производственном процессе, получают доход в зависимости от того, какую работу они выполняют и как они это делают, т.е. основным критерием распределения выступает труд. Доход собственников средств производства и денежного капитала определяется размером собственности и условиями ее реализации. Поэтому в основе распределения в рыночной экономике лежит распределение по труду и капиталу.

В процессе трудовой деятельности происходит производственное взаимодействие работников друг с другом. Такое взаимодействие осуществляется между работниками смежных рабочих мест, основными и вспомогательными работниками, между руководите-

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

лями и подчиненными. Взаимодействие работников в процессе труда имеет и социальную сторону, т.е. взаимодействие между разными социальными группами, различающимися по полу, возрасту, стажу работы, образованию, семейному положению и т.д. Социальная структура работников влияет на характер производственного взаимодействия между ними.

Различают следующие разновидности труда: свободный и подневольный; личный и общественный; индивидуальный и коллективный; содержательный и бессодержательный; умственный и физический; творческий и рутинный; престижный и непрестижный; разной степени тяжести и вредности; напряженный и ненапряженный и др.

Характер труда определяют размеры и своеобразие расходования рабочей силы, факторы внешней среды, особенности технологического процесса. Расходование человеком нервной и мускульной энергии в больших количествах находит отражение в развитии отрицательных состояний: переутомлении, эмоциональном стрессе, повышенной психической напряженности, тревожности, отсутствии мотиваций.

Содержание и характер труда тесно связаны между собой, так как выражают различные стороны одной и той же трудовой деятельности. Кроме того, они влияют на активность человека во внерабочее время, развитие его творческих способностей, структуру потребления, ритм жизни, способ проведения свободного времени.

Психофизиологические факторы труда

В процессе трудовой деятельности, при совершении полезной работы производительно используются возможности мозга, мускулов, органов чувств, нервной системы человека. Таким образом, всякий труд имеет биологическую основу (физиологическую и психологическую). Затраты энергии человека зависят от величины физической (динамической и статической) и нервно-психической нагрузки на его организм.

Динамическая физическая нагрузка определяется объемом физической работы (в килограммометрах), величиной энергетических затрат (в калориях), мощностью усилий (в ваттах). Статическая физическая нагрузка характеризуется величиной усилия, которое совершает человек без перемещения тела или его отдельных частей,

умноженной на время поддержания этого усилия (в килограммах в секунду).

Нервно-психическая нагрузка определяется объемом и характером информации, интенсивностью внимания, длительностью сосредоточенного наблюдения, продолжительностью активных действий, напряженностью анализаторно-мыслительной деятельности, степенью монотонности труда и темпом работы.

Особенности физиологических и психологических процессов в трудовой деятельности человека позволяют разработать и реализовать мероприятия, повышающие работоспособность, снижающие утомляемость, что в итоге приводит к повышению эффективности труда. Биологические и психологические факторы трудовой деятельности, влияющие на работоспособность человека и продуктивность его труда, имеют двойственный характер: они могут повышать или снижать работоспособность.

В условиях НТП наряду с сокращением доли тяжелого физического и монотонного труда происходит профессиональное совершенствование работника, интеллектуализация труда. Вместе с тем повышается ответственность человека за ошибки в труде, растет его напряженность, а следовательно, возрастают требования к эмоциональной устойчивости работника.

Психофизиологические факторы труда позволяют решать большой круг задач, в том числе совершенствование организации труда, построение рациональных режимов труда и отдыха, улучшение условий труда на производстве, организация профессионального отбора и профессиональной ориентации, ускорение адаптации работающих, совершенствование стимулирования труда, изучение и улучшение социально-психологического климата в коллективе. В связи с этим все большее значение приобретает учет всех факторов производственной среды при организации трудового процесса, объединение этих факторов в систему и рассмотрение ее как единого целого.

1.4. Методы управления экономикой и общественным трудом

Сущность управления трудом

Труд, по выражению К. Маркса, как целесообразная деятельность людей, всегда конкретен, а в силу общественного разделения имеет общественный характер. Отсюда следует, что общий подход к вы-

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

явлению сущности трудовой деятельности людей в рамках каждого отдельного трудового коллектива должен дополняться рассмотрением процесса коллективного труда с учетом не только конкретного, но и общественного его характера.

Труд предполагает определенную общественную форму, ибо всегда является общественным процессом. Общественный труд есть отношение отдельных индивидов и коллективов друг к другу в процессе производства, определенная форма общественной связи.

Переход к высокoeffективной экономике связан с кардинальным ускорением научно-технического прогресса. Однако совокупность используемых в производстве средств и предметов труда предполагает лишь возможность получения полезного эффекта. Реальное его достижение зависит от функционирования главной производительной силы общества, от тех полезных свойств, которые заключены в самой рабочей силе и практически реализуются в результате организации трудовой деятельности людей.

Поскольку процесс материального производства представляет собой единство трех факторов: собственно труда, предметов труда и орудий труда, задача его организации заключается в том, чтобы организовать наиболее рациональное использование, с одной стороны, живого труда, рабочей силы, а с другой — вещественных элементов производства, т.е. орудий и предметов труда. Следовательно, *организация производства* представляет собой процесс, обеспечивающий соединение рабочей силы со средствами производства для достижения определенной производственной цели.

Организация производства и труда представляет собой функции управления, так как без организационных функций не существует никакого управления вообще. Всякий общественный труд нуждается в управлении в большей или меньшей степени. Таким образом, *управление трудом* представляет собой организующую и координирующую силу, которая направляет и регламентирует целесообразную деятельность людей.

Повышение эффективности производства в большой степени зависит от экономии совокупных затрат общественного труда. В современных условиях, когда все более возрастает значение интенсивных факторов развития производства, задача всемерной экономии живого труда в значительной мере может решаться за счет использования организационных резервов — путем совершен-

ствования организации производства и труда, методов управления ими.

Организация общественного труда представляет собой одну из функций управления обществом, а методы, лежащие в основе общей системы управления общественным производством, определяют механизм управления трудом в масштабе как общества, так и конкретных предприятий. Методы и принципы управления обусловлены характером производственных отношений, отражают и конкретизируют содержание экономических законов и закономерностей управления. Они выступают как основные положения и правила, которыми руководствуются органы управления в силу социально-экономических условий, сложившихся в обществе.

Экономическим методам управления присущ глобальный характер, но при этом очень важны особенности отдельных отраслей и предприятий. Речь идет о целостной системе экономических рычагов, в которой каждый элемент занимает свое место, служа инструментом для решения отдельных задач. При этом все экономические инструменты и ориентиры должны быть согласованы и непротиворечивы.

В то же время не следует упускать из виду, что расширение оперативно-хозяйственной самостоятельности предприятий не означает отказа от необходимости управления ими со стороны общества. Государство призвано выполнять определенные административные и организационно-распорядительные функции в экономике. С помощью системы мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера государство осуществляет управление экономикой и ее регулирование.

Управление общественным трудом

Управление общественным трудом является составной частью процесса воспроизводства. Оно решает задачи стимулирования экономического роста, регулирования занятости, уменьшения неравенства в распределении доходов. Свои функции государство выполняет, применяя различные методы воздействия на экономику, которые меняются в зависимости от экономических задач, материальных возможностей государства, накопленного опыта регулирования.

Управление трудом в Российской Федерации включает совокупность органов государственной законодательной, исполни-

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

тельной и судебной власти, централизованно регулирующих основные социально-экономические отношения в стране, а также совокупность методов управления и механизмов их использования. В числе задач этих органов — принятие законов, контроль за их исполнением, выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений, охватывающих вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования и занятости населения, уровня жизни и условий труда, организации труда, трудового законодательства.

Законодательная власть осуществляет принятие законов, содержащих обязательные правила поведения, в том числе в области социально-трудовых отношений. Исполнительная власть в лице Правительства РФ формирует федеральные и отраслевые министерства, ведомства.

— Центральным органом федеральной исполнительной власти, осуществляющим руководство работой по обеспечению единой государственной политики в области труда, занятости и социальных вопросов и одновременно координирующим работу по этим направлениям, является Министерство здравоохранения и социального развития РФ (далее Минздравсоцразвития России).

Минздравсоцразвития России осуществляет свою деятельность во взаимодействии с центральными органами федеральной исполнительной власти, органами исполнительной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономий, городов Москва и Санкт-Петербург и с общественными организациями.

Министерство вместе с подчиненными ему организациями, учреждениями, предприятиями и органами по труду и занятости республик, краев, областей, автономий, городов Москва и Санкт-Петербург образуют единую государственную систему управления социально-трудовыми отношениями.

На Минздравсоцразвития России возложено решение следующих задач:

- выработка политики в социально-трудовой сфере;
- координация работы в социально-трудовой сфере;
- разработка основных направлений социальной политики правительства;
- подготовка рекомендаций по регулированию оплаты труда;
- формирование правовой и нормативной базы регулирования социально-трудовых отношений;

1.5. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду

- регулирование рынка труда, занятости населения;
- участие в заключении генерального и отраслевых (тарифных) соглашений и др.

1.5. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду

Приоритеты интересов и стимулов к труду

Переход к рыночным отношениям многое изменил в общественной организации труда, причем главными явились изменения в приоритетности интересов и стимулов к труду. В «дореволюционные времена» главнейшими провозглашались народно-хозяйственные, общенародные интересы, на втором месте были коллективные интересы. Как самые незначительные было принято декларировать личные интересы отдельных работников.

Рыночные отношения предполагают полностью противоположную иерархию приоритетности интересов: личные интересы — самые главные. Если они реализованы, то соответственно будут реализованы и интересы коллектива. Успех конкретного трудового коллектива, реализация его интересов обуславливают реализацию общенациональных интересов.

Признание личных интересов важнейшими в современных условиях — это признание важности и значимости проблем мотивации трудовой деятельности, стимулирования труда, а также необходимости повышения статуса работника в системе социально-трудовых отношений.

Отношение человека к труду складывается под воздействием внутренних и внешних регуляторов. Наиболее эффективную отдачу работника можно ожидать лишь тогда, когда созданы условия для их совпадения и слияния. В основе внутренней регуляции поведения человека лежат потребности, интересы, ценности, мотивы. Данные внутренние побудительные силы представляют суть процесса мотивации трудовой деятельности.

Потребности трудовой деятельности

Первичным источником мотивации трудового поведения работников являются *потребности* — определенная нужда, надобность субъекта (работника, коллектива, общества) в чем-либо для своего нормального функционирования.

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

С этой точки зрения труд можно рассматривать как деятельность человека, цель которой состоит в удовлетворении его потребностей. Признание первичности потребностей означает, что они являются фундаментальными источниками трудовой активности. Сложность системы потребностей обуславливается всей совокупностью общественных отношений. Потребности в трудовой деятельности представлены на рис. 1.2.

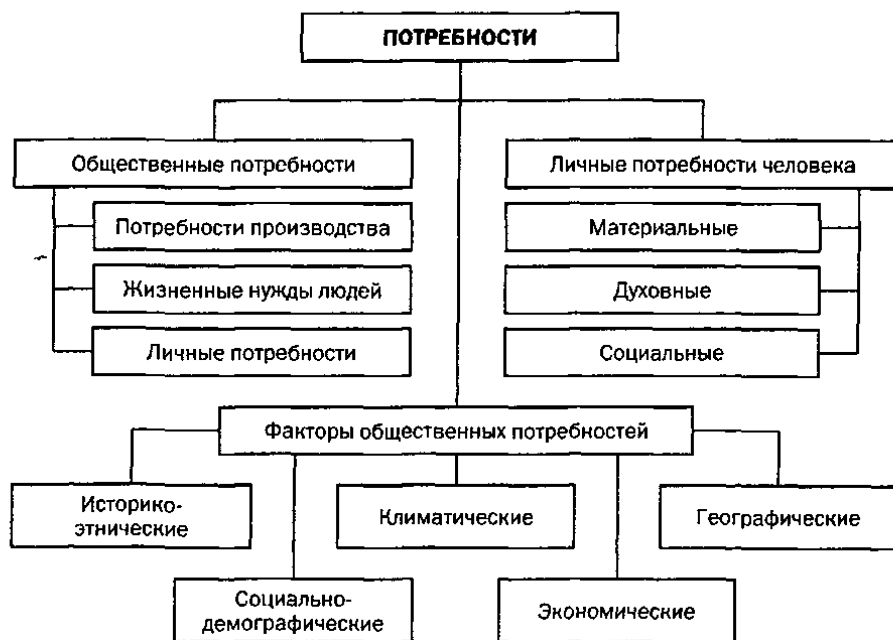


Рис. 1.2. Потребности в трудовой деятельности

Выделяют три группы общественных потребностей использования совокупного общественного продукта: 1) потребности производства; 2) жизненные нужды людей; 3) личные потребности человека.

Между производством и потреблением имеются внутренние связи. Потребление выступает внутренним мотивом развития производства. С одной стороны, производство, создавая предметы потребления, побуждает потребность в них, с другой — потребность выступает как внутренне побуждающий мотив производства, его предпосылка.

На формирование общественных потребностей влияет множество факторов: историко-этнических, климатических, географиче-

ских, социально-демографических, экономических. Но основное значение имеет уровень развития производительных сил, научно-технического прогресса. Преобразуя предметы и средства своего существования, человек развивается, разнообразнее становятся его личные потребности.

Личные потребности человека, выступающие первичными, предстают в следующем виде:

- материальные (физиологические, биологические), т.е. потребности в пище, одежде, жилище, в личной безопасности существования, отдыхе;
- духовные (интеллектуальные), т.е. потребности в знаниях, приобщении к науке, культуре, искусству;
- социальные, т.е. потребности, связанные с отношением человека к другим членам общества и к самому себе. Приобретаемые человеком в результате его жизненного и трудового опыта, они представляют собой потребности в общении, в причастности к той или иной группе, надежности, прочности своего положения, самоуважении, свободе, уверенности в завтрашнем дне, сознании собственной значимости, творчестве.

Следует отметить, что связь потребностей и деятельности человека носит двусторонний характер: потребность стимулирует деятельность, выступает как ее первопричина, одновременно сама деятельность становится предметом потребности (например, в творческом, содержательном труде), а также вызывает своими результатами (создание новых продуктов) формирование новых потребностей.

Структура личных потребностей меняется в зависимости от возможности удовлетворения материальных потребностей, что выражается в изменении объема потребностей, способов их удовлетворения под влиянием развития производительных сил общества.

Необходимость удовлетворения материальных потребностей приводит к тому, что труд выступает в качестве возможного их получения. У человека вырабатывается такое отношение к труду, когда он воспринимается как средство удовлетворения потребностей физического существования. Удовлетворение духовных и социальных потребностей в сфере труда — в общении, знаниях, творчестве и т.п. — превращает труд в самоцель.

Таким образом, основным источником удовлетворения материальных потребностей является труд. Вместе с тем в процессе тру-

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

да могут удовлетворяться и потребности в общении, саморазвитии, познании, информации.

Интересы к труду

Когда потребность становится внутренним побудителем в процессе ее осознания человеком, она приобретает форму *интереса*. Интерес отражает потребность уже предметно, как стремление каким-то конкретным путем ее удовлетворить. Интересы различных людей, общностей, социальных групп неоднородны и могут вступать в противоречия.

В отличие от потребности интерес направлен на те социальные отношения, от которых зависит удовлетворение нужд работника. Если потребности показывают, что нужно субъекту для его нормального функционирования, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы удовлетворить эту потребность.

Содержанием интересов выступают предметы и объекты, овладение которыми позволяет удовлетворить потребности субъектов. Носителями как потребностей, так и интересов выступают различные общности, общество в целом, социальные группы, регионы, трудовые коллективы, отдельные работники. В число субъектов интересов входят все субъекты хозяйствования, имеющие определенные функции и цели в системе общественного разделения труда.

При функционировании экономики происходит постоянное перекрещивание личных (индивидуальных), коллективных и общественных интересов, взаимодействие и столкновение которых определяет социально-экономическое развитие общества. Перед государством постоянно стоит задача обеспечения согласованности интересов всех субъектов, преодоления противоречий между ними.

В современных условиях, когда потребительские блага приобретаются за деньги, большую роль играют материальные интересы — интересы к денежным и материально-вещественным средствам удовлетворения потребностей. Эти интересы выражаются в заработной плате или доходе, размере премий, льготах и компенсациях за отклонения от нормальных условий труда, режиме труда и отдыха, медицинском обслуживании, социальном страховании и т.п. Вместе с тем интересы могут быть и нематериальными: к общению, знаниям, общественно-политической деятельности.

Коллективные интересы материализуются в системе целей и показателей, характеризующих общекolleктивные результаты тру-

да. На каждом предприятии устанавливается набор плановых и оценочных показателей работы подразделений, в выполнении которых лично заинтересованы работники. Эта заинтересованность обеспечивается системой материального поощрения в зависимости от конечных результатов работы подразделений, участием в распределении доходов предприятия.

Общественные интересы заключаются в развитии производительных сил и производственных отношений, охране окружающей среды, повышении уровня благосостояния народа. Задачей общества является обеспечение согласованности интересов различных социальных групп, общественных, коллективных и личных интересов, преодоление противоречий между ними.

Мотивация трудовой деятельности

Осознанные в качестве потребностей интересы работников проявляются в мотивах их деятельности. Например, потребность в дополнительных средствах существования может реализоваться в интересе к работе по совместительству и создать соответствующую мотивацию к действиям по поиску такой работы, устройству на нее. Изменение трудовой ситуации, например повышение по службе и соответствующий рост заработка, может изменить мотивацию.

Мотивы трудового поведения выполняют различные функции (рис. 1.3).

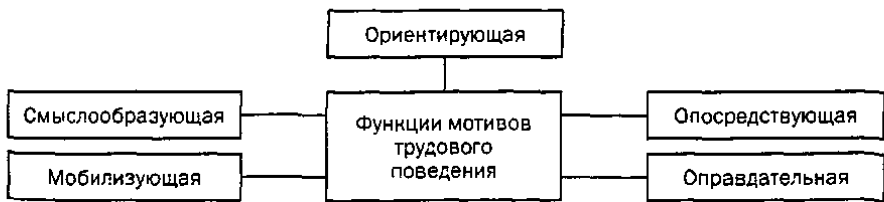


Рис. 1.3. Функции мотивов трудового поведения

Мотивы трудового поведения включают следующие функции:

- ориентирующая — мотив направляет поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения;
- смыслообразующая — мотив определяет субъективную значимость данного поведения для работника, выявляя его личностный смысл;

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

- опосредствующая — мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на поведение;
- мобилизующая — мотив мобилизует силы организма работника, если это необходимо для реализации значимых для него видов деятельности;
- оправдательная — в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме.

Для того чтобы определить наиболее устойчивые, часто встречающиеся мотивы трудовой деятельности, опытным путем выявляют «мотивационное ядро». Это ядро имеет иерархическую структуру, которая различается в зависимости от конкретных трудовых ситуаций. Среди них выделяют: 1) ситуацию выбора специальности или места работы; 2) ситуацию повседневной работы по данной профессии на данном предприятии; 3) ситуацию конфликтную; 4) ситуацию перемены места работы или смены профессии; 5) инновационную ситуацию, связанную с изменением характеристик трудовой среды.

Повседневное трудовое поведение укрупненно характеризуется следующими элементами мотивационного ядра: мотивы обеспеченности, мотивы призвания, мотивы престижа. Мотивы обеспеченности связаны с оценкой совокупности материальных средств для обеспечения благополучия работника и его семьи. Эти мотивы заключаются в материальной заинтересованности работника, в его ориентации на заработок. Мотивы призвания работников состоят в стремлении реализовать в труде возможности профессионального роста и творчества. Мотивы престижа выражаются в стремлении работников реализовать свою социальную роль, в общественной оценке трудовой деятельности.

На основе потребностей и интересов личности складывается первичная мотивация к труду. В зависимости от того, удовлетворен или нет тот или иной мотив в процессе трудовой деятельности, у индивида формируется позитивная или негативная оценка условий и содержания труда, т.е. та или иная степень удовлетворенности трудом.

Повседневное поведение человека формируется и под влиянием ценностных ориентаций личности или устойчивых установок на те или иные социальные ценности (например, отношение к материальным и духовным благам), выступающих в качестве ориентиров поведения. Ценностные ориентации (установки) обусловлены особенностями воспитания и формирования каждого человека, его

жизненного опыта. Поэтому в отличие от мотивов установки носят более устойчивый характер.

В структуре ценностных ориентаций в сфере труда можно выделить ориентацию на материальное вознаграждение, содержание труда, трудовую карьеру и т.п. Коллективу безразлично, на какие материальные или духовные ценности ориентированы его члены. Личные установки должны учитываться и в воспитательной работе, и при разработке систем стимулирования.

Стимулирование труда

В механизме регулирования трудового поведения выделяют следующие функции стимулирования труда: экономическую, социальную, социально-психологическую, нравственную, воспитательную. Каждая из этих функций стимулирования направлена на усиление заинтересованности работников в напряженном труде, повышение эффективности производства, формирование нравственных качеств работника, трудовой морали.

Стимулирование реализуется через создание условий трудовой ситуации, побуждающих индивида действовать определенным образом. Ситуация включает в себя условия деятельности, непосредственно определяющие ее: размер заработной платы, условия, организацию труда, его содержание и др.

Внешнее воздействие на трудовое поведение работников реализуется через систему стимулов к труду. При всем их многообразии человек выбирает такую форму поведения, которая отвечает его сегодняшним запросам, потребностям, интересам, т.е. процесс стимулирования включает не только создание внешней ситуации выбора, но и необходимое соответствие ее внутреннему содержанию побудительных мотивов работника. Вместе они формируют непосредственный мотив действия.

В системе стимулов к труду выделяют *материальные* и *нематериальные стимулы*. Материальные стимулы могут быть выражены как в денежной форме (основная заработная плата, премии, доплаты, надбавки), так и в неденежной (путевки на отдых и лечение, обеспечение жильем, путевками в детские учреждения, дотации на питание работникам и т.д.). Материальные стимулы в неденежной форме более разнообразны. Они связаны как с созданием условий для качественного воспроизводства рабочей силы, так и функционированием работника на производстве, т.е. с организацией труда, санитарно-гигиеническими условиями работы.

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства

Среди нематериальных стимулов выделяют: социальные, моральные, творческие, социально-психологические. Данные стимулы связаны с потребностями работника в самоутверждении, уважении со стороны коллектива, самореализации и самосовершенствовании. Если социальные стимулы выражаются в возможности участвовать в управлении производством, принятии решений, то моральные стимулы связаны с потребностями человека в уважении, признании его как работника. Они проявляются в самых разнообразных формах: благодарность в устном или письменном виде, присвоение различных званий, награждение орденами и медалями и т.д.

Творческие стимулы предполагают условия свободного выбора работником способов решения задачи, дающих ему возможность вносить в процесс труда что-то свое, проявлять свои способности.

Социально-психологические стимулы связаны с той ролью, которую играет общение в жизни человека. Причастность к делам трудового коллектива, принадлежность к нему способствуют удовлетворению потребностей человека в стабильности и устойчивости своего положения.

Материальные и нематериальные стимулы взаимно дополняют и обогащают друг друга. Применение только материальных стимулов без социальных, творческих, моральных не позволяет выполнять все присущие стимулированию функции в полной мере.

Выводы

1. Труд — это особая система, включающая три компонента: предметы труда, средства труда и люди как субъекты труда, преобразующие в процессе трудовой деятельности предметы в продукты труда. Вместе с тем на трудовую деятельность человека оказывают влияние социально-экономические условия труда и психофизиологические особенности работников.

2. Воздействуя на окружающую среду и изменяя ее, люди изменяют и собственную человеческую природу: развивают способности к труду, обогащают свои знания, совершенствуют сам процесс труда.

3. Содержание и характер труда выражают различные стороны трудовой деятельности и тесно взаимосвязаны между собой. Они оказывают влияние и на активность человека во вне рабочее время, развитие его способностей, структуру потребления, ритм жизни.

4. Организация общественного труда представляет собой одну из функций управления обществом, а методы, лежащие в основе общей системы управления, определяют механизм управления трудом на уровне как общества, так и предприятий.

5. Первоосновой мотивации трудового поведения работников являются потребности, которые представляют собой фундаментальные источники трудовой активности. Когда потребность становится внутренним побудителем к стремлению каким-то путем ее удовлетворить, она перерастает в интерес.

6. Стимулирование труда реализуется через внешнее воздействие на трудовое поведение работников. При этом важно правильно и обоснованно выбрать систему стимулов к труду. Стимулирование несет материальную и нематериальную нагрузку, позволяет работнику реализовать себя.

Вопросы для самопроверки

1. Что вкладывается в понятие «труд» и в чем сущность данной экономической категории?
2. Что общего и каковы различия между трудом и трудовой деятельностью?
3. Назовите основные компоненты труда.
4. Какова роль труда в развитии человека и общества?
5. Что понимают под содержанием и характером труда?
6. Охарактеризуйте методы управления экономикой и общественным трудом. Какие государственные органы занимаются управлением трудом в обществе?
7. Что представляют собой трудовая мотивация, потребности, интересы и стимулы? Охарактеризуйте их взаимосвязь.
8. В чем суть материального стимулирования как формы мотивации к труду?
9. Каково влияние нематериальных стимулов на трудовую мотивацию?

2

Формирование и развитие экономики труда как науки, ее связь с другими дисциплинами, изучающими труд

2.1. Предмет «Экономика труда» / 2.2. Система наук о труде и место в ней экономики труда как самостоятельной научной дисциплины

2.1. Предмет «Экономика труда»

Развитие представлений о содержании и предмете науки о труде

В решении коренных социально-экономических проблем труда, повышении его эффективности и формировании отношения человека к труду существенное значение имеет понимание задач и содержания процессов, которые изучает экономика труда. Имеются различные точки зрения на предмет экономики труда, которые отчасти дополняют друг друга, а в определенной мере могут быть охарактеризованы как противоречивые. Приведем некоторые из них.

В книге «Введение в экономику труда», изданной в 1932 г., известный ученый того времени Б. Л. Маркус дал следующее определение: «Экономика труда изучает общественную организацию труда, воспроизводство рабочей силы и проблемы распределения как конкретные стороны определенных, исторически обусловленных производственных отношений».

В учебнике «Экономика труда», изданном в 1957 г. под редакцией проф. А. С. Кудрявцева, предмет экономики труда как науки трактуется несколько по-иному: «Экономика труда изучает исторически определенные типы общественной организации труда, характерные для них отношения между людьми и участие их в общественном труде»¹.

¹ Экономика труда / под ред. А. С. Кудрявцева. М. : Экономика, 1957. С. 4.

В учебнике проф. А. Е. Григорьева «Экономика труда» предмет науки определен так: «Экономика труда является одной из отраслей экономической науки, теоретической и методологической основой которой является политическая экономия, но если политическая экономия изучает законы общественного производства и распределение материальных благ в обществе в целом, то экономика труда исследует только одну сторону общественного производства — организацию общественного труда».

В учебном пособии «Экономика труда в промышленности» говорится: «Экономика труда изучает трудовую деятельность человека и определяет пути повышения ее эффективности с учетом влияния технических, организационных, психофизиологических и социальных факторов».

Из приведенных определений может быть сделан общий вывод: предметом экономики труда является труд в его исторически определенной форме, общественная организация труда. Такому пониманию в наибольшей степени соответствует точка зрения проф. Д. Н. Карпухина, определившего, что «экономика труда изучает конкретные методы сознательного использования обществом сформулированных политической экономией экономических законов в области повышения эффективности, организации и условий труда, его материального и морального стимулирования».

Рассмотрение сущностного понимания предмета науки о труде позволяет сделать вывод о том, что в трудовой деятельности теснейшим образом взаимодействуют и переплетаются социально-экономические, биологические и психологические факторы и закономерности. В связи с этим необходимо глубокое и всестороннее изучение экономических, социальных и естественных основ трудовой деятельности в целях разработки нормативов, требований и рекомендаций, реализация которых призвана обеспечивать повышение эффективности труда, содействовать развитию творческого отношения к нему, повышению работоспособности человека и всестороннему развитию личности в труде.

В период перехода к рыночным методам хозяйствования российские экономисты-трудовики во все большей степени стали в определении предмета и содержания экономики труда как науки ориентироваться на их толкование зарубежными учеными: «Экономика труда — это исследование функционирования и результатов рынка в сфере труда, а в узком понятии — поведение работодателей и работников в ответ на действие общих стимулов в виде за-

2. Формирование и развитие экономики труда как науки

работной платы, прибыли и неденежных факторов в области трудовых взаимоотношений»¹.

Исходя из содержания приведенных формулировок можно достаточно четко определить задачи, решаемые наукой «Экономика труда» и по существу составляющие содержание учебного курса по данному предмету. К числу основных проблем, которым посвящено изложение системы знаний в области экономики труда, относятся:

- раскрытие содержания социально-трудовых отношений, рынка рабочей силы и занятости, их регулирование, направленное на создание условий эффективного функционирования трудовых ресурсов;
- определение экономических предпосылок повышения эффективности трудовой деятельности (факторы, условия, резервы, показатели) в условиях формирования рыночных принципов управления экономикой;
- исследование мотивации и стимулов, обеспечивающих эффективную, плодотворную трудовую деятельность в условиях рыночных отношений, их государственного и коллективно-договорного регулирования;
- определение направлений, связанных с количественными аспектами, а также принципами управления трудом, включая производительность, организацию и нормирование, оплату труда, формирование трудовых доходов работников, их социальную защиту и социальное страхование и обслуживание.

История развития исследований экономических аспектов науки о труде

Теоретические проблемы и практические вопросы экономики труда в нашей стране начали активно разрабатываться с начала 20-х годов XX в. Значительную работу в этом направлении проводил Народный комиссариат труда, который вместе с ВЦСПС и центральными советами отраслевых профсоюзов осуществлял меры по совершенствованию систем оплаты и организации труда. В России уже в первые годы советской власти существовало значительное число научно-исследовательских учреждений и организаций, изучавших вопросы труда.

¹ Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда: Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996.

Важное место в разработке важнейших проблем экономики труда и практическом внедрении в производство результатов исследований принадлежало Центральному институту труда (ЦИТ), созданному в 1920 г. В своем составе он имел научно-исследовательские и учебные подразделения, лаборатории и мастерские. В 20—30-х годах он занимал ведущее положение в разработке проблем научной организации труда и подготовки кадров. В своей работе ЦИТ в существенной мере опирался на разработки школы научной организации труда, основные положения которой изложены в работах американского инженера Ф. Тейлора (1856—1915 гг.) «Управление фабрикой» и «Принципы научного управления».

Широко пропагандировались и развивались в работах Института идеи Г. Ганта (1861—1919 гг.) относительно роли человеческого фактора в производстве материальных благ, а также обеспечения через рациональное построение систем оплаты досрочного выполнения производственных заданий.

Активно работавший в те годы французский ученый А. Файоль (1841—1925 гг.) в работе «Позитивное управление», изданной в 1924 г., сформулировал основные принципы управления персоналом: достойное вознаграждение, справедливость руководителей в отношениях с подчиненными, подчинение личных интересов коллективным. Эти разработки также принимались во внимание российскими учеными.

Руководитель Центрального института труда Наркомтруда СССР А. К. Гастев разработал к 1925 г. методику подготовки рабочих кадров для предприятий промышленности, и в Институте была развернута работа по подготовке персонала. Работниками ЦИТ и прежде всего самим А. К. Гастевым было опубликовано много ценных работ по научной организации труда, среди которых: «Как надо работать», «Профсоюзы и организация труда», «Установка производства методом ЦИТ» и др.

Помимо научно-исследовательских учреждений вопросы экономики труда изучались также в ряде высших учебных заведений на кафедрах политической экономии и экономики труда, например, в Коммунистической академии, реорганизованной в 1930 г. в Институт экономики, в Московском институте народного хозяйства им. Г. В. Плеханова. Секция труда Института экономики (Коммунистической академии) проводила большую работу в области теоретических исследований по экономике труда. В 1932 г. была издана монография Б. Л. Маркуса «Введение в экономику труда», явившаяся первым

2. Формирование и развитие экономики труда как науки

значительным учебным пособием для высших учебных заведений. В этой работе были систематизированы теоретические, методологические и практические вопросы экономики труда. В 1933—1934 гг. Институтом экономики был подготовлен учебник «Экономика труда» в двух томах. Основные его разделы были посвящены вопросам общественной организации, оплаты и нормирования труда, воспроизводства и распределения рабочей силы, организации труда в отдельных отраслях экономики.

Одним из крупнейших ученых, уделившим в своих трудах много внимания проблемам экономики труда, является академик С. Г. Струмилин (1877—1974 гг.). Его перу принадлежит свыше 300 работ. Наиболее известна «Проблема экономики труда», вышедшая в свет в 1925 г. В этом фундаментальном труде рассмотрены вопросы производительности труда, заработной платы, методологии баланса труда, бюджета рабочего времени, классификации труда, формирования трудовых доходов и уровня жизни и др.

В разработке проблем экономики труда участвовали и многие другие видные ученые: П. М. Керженцев, О. А. Ерманский, В. Е. Мотылев, М. И. Могилевский, С. И. Солнцев и др. Благодаря коллективным усилиям в 20—30-х годах прошлого века были достигнуты значительные успехи в научно-исследовательской работе по экономическим проблемам труда.

В 40—50-х годах работа несколько замедлилась, но продолжалась. Среди весьма интересных и теоретически глубоких могут быть отмечены исследования и научные публикации проф. К. И. Клименко, Л. Я. Берри, П. А. Хромова по вопросам производительности труда; Е. Л. Маневича — по заработной плате; А. П. Ляпина — по проблемам характера труда; И. А. Примака, С. В. Башинского, Я. М. Пунского, М. С. Шахназарова, И. М. Разумова — в области теории и практики нормирования труда; А. А. Летавета, С. А. Косилова, М. И. Виноградова, Л. К. Хацанова — по проблемам физиологии и охраны труда.

Новый этап весьма успешного развития исследований в области экономики труда начался во второй половине 50-х годов и начале 60-х годов XX в. В этот период был образован Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, преемником которого являлось Министерство труда и социального развития РФ. В 1955 г. был создан Научно-исследовательский институт труда Госкомтруда СССР, а затем Минтруда

России, развернувший научно-исследовательскую работу практически по всем основным аспектам экономики труда.

В те годы были подготовлены крупные научные труды по вопросам теории и методологии исследования и решения проблем экономики труда, а также значительное число методических материалов, адресованных непосредственно предприятиям и организациям. Представляется необходимым отметить работы в области оплаты труда и формирования уровня жизни таких ученых, как И. Ю. Писарев, Б. М. Сухаревский, Е. И. Капустин, В. Ф. Майер, С. И. Шкурко, Р. А. Баткаев, А. Г. Аганбегян, В. И. Марков, Л. Э. Кунельский, С. П. Фигурнов, С. С. Саркисян, В. Г. Кряжев, А. Х. Карапетян, Н. М. Римашевская, М. Г. Мошенский и др.

В области организации труда и управления производством и трудом плодотворно работали и публиковали результаты своих исследований А. Е. Григорьев, А. Д. Галыцов, С. С. Новожилов, П. Ф. Петровиченко, И. А. Поляков, Б. В. Власов, В. М. Рысс, Г. Э. Слезингер, И. И. Шапиро и др.

Были развернуты исследования в области изучения характера и содержания труда. Свою весьма весомую лепту в это направление теории общественного труда внесли Р. К. Иванова, И. Я. Обломская, И. И. Чангли, Д. П. Кайдалов, В. А. Ядов и другие видные ученые.

Проводились заслуживающие внимания научные исследования по проблемам эффективности использования трудовых ресурсов, подготовки кадров, использованию рабочего и вне рабочего времени, режимам труда и отдыха, которые были вызваны конкретными требованиями развития экономики, переходом на пятидневную рабочую неделю, сокращением продолжительности рабочего времени. Среди авторов работ в этой области могут быть названы Г. А. Пруденский, М. Я. Сонин, В. Н. Ягодкин, П. П. Литвяков, В. Б. Белкин, В. Д. Патрушев, Ф. М. Волков, А. П. Осипов, Л. А. Муксинова и др.

Существенное место в научных исследованиях проблем труда занимали работы в области физиологии, гигиены и условий труда. Они проводились А. М. Волковым, З. М. Золиной, В. В. Розенблатом, Е. И. Андреевой-Галаниной, В. Г. Макушиным, Е. А. Деревянко, Н. П. Калининой, С. Э. Славиной, Б. С. Петуховым и др.

Самостоятельную исследовательскую ветвь представляли собой работы в области пенсионного обеспечения, проводившиеся М. С. Ланцевым, В. А. Ачарканом, М. Л. Захаровым, Л. Н. Шохиной, Л. П. Якушевым и др.

Существенное внимание научных работников привлекали проблемы повышения эффективности и производительности труда, рационального использования трудовых ресурсов. По этим вопросам работали и активно выступали в научной печати А. И. Залкинд (Викентьев), Н. С. Маслова, С. Е. Каменицер, А. И. Кац, Е. В. Касимовский, Е. Г. Антосенков, Н. И. Шипкин, Н. А. Сафронов, В. В. Рожкова, Б. И. Брагинский, Н. И. Роговский, Л. М. Данилов, В. Г. Костаков, И. С. Маслова, Л. С. Чижова и многие другие.

Наконец, новый «всплеск» исследований в области трудовых проблем связан со второй половиной 80-х и 90-ми годами прошлого столетия, началом XXI в. — современным этапом экономического развития, переходом к управлению экономикой России на рыночных принципах. Изменение существа социально-экономических отношений в стране потребовало новых подходов к анализу содержания последствий происходящих процессов. Активно работают над решением острых и актуальных проблем экономики труда Институт труда (НИИ труда и социального страхования), Всероссийский центр уровня жизни, Центральное бюро нормативов по труду. Среди ведущих ученых этого времени могут быть названы В. В. Куликов, Р. А. Яковлев, А. Ф. Зубкова, В. Д. Роик, Е. Д. Катульский, В. Н. Бобков, А. А. Разумов, В. А. Литвинов, Ю. Д. Ананьева, Л. В. Аникеева, М. В. Карлова, Н. В. Кочкина, Н. К. Кульбовская, Т. И. Мамонова, А. А. Никифорова, И. Б. Омельченко, В. А. Столярова, Н. А. Софинский, Л. М. Суетина, Л. Н. Широкова, Р. П. Миускова, М. Е. Кириченко и др.

Исследования разных аспектов экономики труда в современных условиях проводятся на специализированных кафедрах высших учебных заведений. Среди них Российская академия государственной службы при Президенте РФ, Российская экономическая академия имени Г. В. Плеханова, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Государственный университет управления, Академия труда и социальных отношений, Санкт-Петербургская академия экономики и финансов, Государственная инженерно-экономическая академия, Воронежский государственный университет и многие другие высшие учебные заведения России.

2.2. Система наук о труде и место в ней экономики труда как самостоятельной научной дисциплины

Система наук о труде

Труд, понимаемый, с одной стороны, как процесс созидательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей, а с другой стороны, как система взаимодействия участников этого процесса, взаимоотношений собственников средств производства и собственников рабочей силы.

Исследование многочисленных черт и компонентов, относящихся к организационным и социальным сторонам труда, является предметом комплекса наук, который может быть охарактеризован как система наук о труде.

Выше рассмотрен предмет *экономики труда*, которая изучает проблемы формирования и эффективного использования трудового потенциала общества на основе рационального применения сформулированных политической экономией экономических законов развития производства, распределения, обмена и потребления.

Предмет экономической теории труда, как подраздела политической экономии, — исследование социально-экономической стороны трудовых отношений, анализ государственной политики в области организации общественного труда, функционирования и результатов деятельности рынков труда, его оплаты и формирования доходов, уровня и качества жизни.

К экономической теории труда и экономике труда тесно примыкает *демография* — наука о народонаселении, изучающая процессы воспроизводства, половозрастную структуру и расселение населения, изменения, происходящие в этих процессах, их причины и последствия.

Социология труда изучает труд как общественное явление с точки зрения воздействия работы (трудовой деятельности) на общественную жизнь человека, с одной стороны, и воздействие общественных отношений на работу — с другой.

Социология труда выявляет общую природу, социальное место и социальную роль трудовой деятельности, изучает отношения, складывающиеся между людьми в процессе их трудовой деятельности, в котором работник предстает как продукт определенных экономических отношений (например, разделения и кооперации тру-

2. Формирование и развитие экономики труда как науки

да) и как субъект деятельности, характеризуемой определенными потребностями, формируемыми под влиянием отношений, складывающихся в обществе в целом.

Можно сказать, что социология с точки зрения целей исследования труда в определенной мере дублирует трудовые аспекты политической экономии, но эти два направления науки о труде различаются методами исследования. Если социология в своих выводах опирается на изучение общественного мнения, то политическая экономия — на изучение социально-экономических законов и закономерностей.

Важнейшие функции политической экономии (экономической теории труда) и социологии труда состоят в содействии научному обоснованию социальной политики государства и общества (политики, формируемой в коллективно-договорных процессах), осуществлению разработки проектов для решения конкретных социальных задач в сферах экономической и духовной жизни.

Психология труда — наука, связанная с исследованием требований к психике человека и его отношения к работе. Психологический портрет личности, а именно его изучает психология труда, включает характеристику способностей, темперамента, направленности (деловой, личностной, коммуникативной), интеллектуальности (степени развития и структуры интеллекта), эмоциональности (уровня реактивности, устойчивости личности), волевых качеств (умения преодолевать трудности, настойчивости в достижении цели), самооценки (заниженная, адекватная, завышенная), уровня самоконтроля и способности к групповому взаимодействию и коллективному творчеству.

Закономерности протекания физиологических процессов и особенности их регуляции при трудовой деятельности человека изучает *физиология труда*. Ее предмет — трудовой процесс в физиологических проявлениях, т.е. влияние труда на функции нервной, мышечной, сердечно-сосудистой и других систем организма и обратное влияние этих функций на протекание и результативность труда.

Предметом *гигиены труда* является изучение влияния на организм человека трудовых процессов и окружающей производственной среды. Эта отрасль гигиенической науки разрабатывает нормы и систему мер, обеспечивающих благоприятные условия труда и предупреждение профессиональных заболеваний. Тесно соприкасается с ней по своей направленности *охрана труда* как на-

учная дисциплина и практическая деятельность по созданию технических и материальных средств, призванных предотвращать неблагоприятное воздействие на организм человека производственной среды, а также по формированию мероприятий в области социальной защиты работников, занятых трудом в неблагоприятных условиях.

Определенное место в системе наук о труде занимает *организация труда* (научная организация труда — НОТ). Ее предмет — приведение трудовой деятельности людей в определенную систему, обеспечивающую достижение максимально возможного полезного эффекта с учетом конкретных условий этой деятельности. По принятой классификации она включает: подбор и профессиональную подготовку кадров, разделение и кооперацию труда в коллективе, расстановку кадров, организацию рабочих мест и их обслуживание, создание необходимых условий труда и деловой атмосферы, установление четкого трудового распорядка и дисциплины, нормирование труда и его стимулирование. НОТ — организация труда, основанная на достижениях науки и передовом производственном опыте. Помимо экономических задач (рост производительности труда и эффективности производства, повышение качества и конкурентоспособности продукции, рациональное использование трудовых и материальных ресурсов и др.) организация труда призвана решать и социальные задачи: сокращение ручного, тяжелого и вредного для здоровья труда, повышение его привлекательности и творческого характера.

В последние 10—15 лет в системе наук о труде в качестве самостоятельной дисциплины выделилось *управлением персоналом*. Это научное направление может быть рассмотрено в двух аспектах.

Первый — система организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и правовых отношений, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека в интересах как самого работника, так и предприятия (организации) в целом. Рассматриваемое под этим углом зрения управление персоналом, как особый вид управленческой деятельности, включает подбор, обучение, оценку и вознаграждение персонала, т.е. призвано создавать и совершенствовать методы и процедуры, а также формировать программы управления названными процессами.

Второй — целенаправленная деятельность руководителей и специалистов подразделений предприятий (организаций), включающая разработку кадровой политики, концепцию, принципы и

2. Формирование и развитие экономики труда как науки

методы управления персоналом на предприятии. В этом случае управление персоналом — часть системы управления предприятием, направленная на планирование кадровой работы, разработку оперативных мер ее осуществления, проведение маркетинга персонала и его оценки, определение кадрового потенциала и потребности в персонале, совершенствование систем учета и нормирования персонала.

Наконец, при характеристике системы наук о труде не может быть обойдено вниманием одно из важных направлений юридической науки — *трудовое право* — система устанавливаемых и применяемых государством, как правило, с участием профсоюзов и представительных органов работодателей, правовых норм, которые регулируют трудовые отношения работников и работодателей и некоторые другие тесно с ними связанные отношения.

Предметом трудового права являются общественные отношения, возникающие при применении труда работников на предприятиях (в организациях) всех форм собственности. Это — основные трудовые права и обязанности граждан, вопросы коллективно-договорных отношений работников и работодателей, регулирование рабочего времени и времени отдыха, заработная плата и нормы труда, основные гарантии и компенсации работникам, вопросы трудовой дисциплины, охрана труда, особые условия труда женщин и молодежи. К числу тесно связанных с трудовыми отношениями относятся отношения работодателей и профсоюзов по вопросам производства, труда и быта; отношения по социальному страхованию; отношения, связанные с возмещением материального ущерба, причиненного сторонами друг другу; отношения по поводу разрешения трудовых конфликтов и споров.

Место экономики труда в системе наук о труде

Экономика труда как научная дисциплина находится в тесном взаимодействии со всеми названными составляющими комплексной науки о труде.

Исследуя проблемы рынков труда и занятости населения, формирования и использования трудовых ресурсов, она соприкасается с демографией, управлением персоналом (в части внутрипроизводственных рынков труда), трудовым правом и социологией труда.

При изучении вопросов организации и нормирования труда, повышения его производительности и эффективности экономика

труда опирается на разработки и результаты исследований в области организации труда, психологии и социологии труда, трудового права, управления персоналом (при решении названных вопросов на уровне первичного производственного звена).

Исследование проблем оплаты труда и формирования доходов и уровня жизни в значительной степени связано с изучением этих проблем в рамках социологии труда, управления персоналом, психологии труда и трудового права.

Основные принципы наук «Охрана труда» и «Гигиена труда» — признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам их производственной и трудовой деятельности, установление единых нормативных требований по условиям (охране и защите) труда для организаций всех форм собственности, внедрение безопасных техники и технологии, средств коллективной и индивидуальной защиты от воздействия неблагоприятных факторов производственной среды — лежат в основе исследований вопросов условий труда, социального страхования от несчастных случаев и производственного травматизма в рамках экономики труда.

Экономика труда как научное направление широко использует теоретические и методологические положения политической экономики, особенно при исследовании закономерностей функционирования общественного труда на макроуровне, а также при разработке рекомендаций по управлению трудом в обществе.

Таким образом, при всех отличиях в методологии исследований, задачей всех наук о труде в комплексе является повышение экономической эффективности труда, рациональное использование творческого потенциала человеческого капитала, постоянное совершенствование методов организации и мотивации труда, улучшение условий трудовой деятельности человека и его социальной защиты.

На практике происходит постоянное взаимопроникновение одних научных дисциплин в другие, что обеспечивает комплексное исследование всех проблем, составляющих содержание экономики труда.

Взаимосвязь изучения проблем экономики труда с иными направлениями науки о труде представлена в табл. 2.1.

2. Формирование и развитие экономики труда как науки

Таблица 2.1. Взаимосвязь изучения проблем экономики труда с иными направлениями науки о труде

Основные проблемы, изучаемые экономикой труда	Экономическая теория (политическая экономия)	Социология труда	Психология труда	Управление персоналом	Охрана труда, гигиена труда	Демография	Трудовое право	НОТ
Рынок труда, занятость населения, трудовые ресурсы	+	+		+		+	+	
Организация и нормирование труда		+	+	+			+	+
Производительность и эффективность труда	+			+			+	+
Оплата труда, организация заработной платы	+	+		+			+	
Формирование доходов и уровня жизни	+	+					+	
Условия труда			+		+			
Социальная защита и социальное обеспечение граждан	+	+	+				+	

Выводы

1. Предметом экономики труда как науки являются изучение и разработка методов сознательного использования обществом сформулированных политической экономией (в части экономической теории труда) экономических законов в области повышения эффективности, организации и условий труда, материального и морального стимулирования работников, социальной защиты и социального обслуживания престарелых и нетрудоспособных граждан, формирования уровня и качества жизни.

2. Рассмотрение сущностного понимания предмета экономики труда свидетельствует о том, что в трудовой деятельности теснейшим образом взаимодействуют и переплетаются социально-экономические, био-

логические и психологические факторы и закономерности. В связи с этим необходимо всестороннее изучение экономических, социальных и естественных основ трудовой деятельности в целях разработки нормативов, требований и рекомендаций, позволяющих реализовать эффективное использование трудового потенциала общества.

3. Труд, понимаемый, с одной стороны, как процесс целесообразной деятельности людей, а с другой — как система взаимодействия участников этого процесса, взаимоотношений собственников средств производства и собственников рабочей силы изучается с позиций различных его качественных и количественных характеристик системой наук о труде.

4. Система наук о труде помимо экономики труда и экономической теории труда включает демографию, социологию труда, психологию труда, физиологию труда, гигиену труда, охрану труда, организацию труда, управление персоналом, трудовое право.

5. Экономика труда как научная дисциплина находится в тесном взаимодействии со всеми названными составляющими комплексной науки о труде, опирается на разработки и результаты исследований каждой из этих наук. На практике происходит постоянное взаимопроникновение одних научных дисциплин в другие, что обеспечивает комплексное исследование всех проблем, составляющих содержание экономики труда.

Вопросы для самопроверки

1. Охарактеризуйте различные точки зрения на предмет экономики труда как науки, имеющиеся в литературе.
2. Дайте определение экономики труда как науки. Какие процессы, происходящие в обществе и в низовом производственном звене (на предприятии, в организации), она изучает?
3. Расскажите об истории развития экономических аспектов науки о труде в 20—30-х, 50—60-х годах и в последнем десятилетии XX в. — при переходе к рыночным методам хозяйствования.
4. Перечислите научные дисциплины, составляющие систему наук о труде, и охарактеризуйте круг проблем, ими изучаемых.
5. Как соприкасаются предмет и задачи, решаемые экономикой труда, с разработками и рекомендациями других наук о труде?

II

Трудовой потенциал общества и рынок труда

3

Трудовой потенциал общества

3.1. Понятие, структура и показатели трудового потенциала / 3.2. Население и трудовые ресурсы / 3.3. Трудовые ресурсы: демографический, образовательный, профессионально-квалификационный аспекты

3.1. Понятие, структура и показатели трудового потенциала

Понятие трудового потенциала

Обобщающим показателем процесса становления и развития человека в трудовой деятельности является трудовой потенциал общества. Словом «потенциал» обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Во всем мире пришли к признанию того, что главной производительной силой является человек. Каждый работник, отдельные группы и общество в целом располагают возможностями и способностями осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, существенно повышать ее эффективность.

Термин «потенциал» был введен в научный оборот 15—20 лет назад. Трактовка данного термина означает наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявивших себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности. Определяя данную экономическую категорию, следует иметь в виду, что потенциал (экономический, производственный, трудо-

вой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени.

Возможности людей по осуществлению в процессе общественно полезной деятельности широкого комплекса функций (производственных, организационно-управленческих, общественно-политических и др.) определяются качествами человека как:

- специфического (трудового) ресурса и основы производства (качествами индивида как части населения);
- главной производительной силы и субъекта производственных отношений (качествами индивида как работника — носителя способности к труду, создателя материальных и духовных благ);
- члена общества (качества индивида как социально формируемой личности, члена ассоциации трудящихся, участника управления государственными делами).

Поэтому совокупная способность к труду, определяющая меру возможного участия любого человека в общественно полезной деятельности, может быть охарактеризована не только со стороны психофизической пригодности и профессиональной подготовленности к выполнению конкретных трудовых функций, но и по времени и затратам труда, а также по степени гражданской и духовной зрелости личности.

Потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений:

первый уровень, отражающий прошлое, т.е. представляющий собой совокупность свойств, накопленных системой в ходе ее становления и обуславливающих возможность ее функционирования и развития;

• второй уровень, характеризующий настоящее с точки зрения практического применения и использования наличных способностей;

• третий уровень, ориентированный на развитие: в процессе трудовой деятельности работник не только реализует свои способности, но и приобретает новые навыки.

Трудовой потенциал работника

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

3. Трудовой потенциал общества

Таким образом, можно говорить о трудовом потенциале отдельного человека, предприятия, города, области, всего общества, поскольку он представляет собой совокупность всех способностей человека к труду.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

Кроме того, следует учитывать два важных обстоятельства. Во-первых, до начала занятия человека трудом говорить о его рабочей силе можно лишь условно, как о физической и духовной трудоспособности вообще, как о возможном потенциальном трудовом вкладе. Во-вторых, результат использования индивидуальной рабочей силы — это реальный трудовой вклад работника, выражающийся в конкретном продукте, а также в определенном уровне эффективности труда, достигнутом работником.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется. Трудоспособность человека и накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника возрастают по мере развития и совершенствования знаний и навыков, улучшения условий труда и жизнедеятельности. Но они могут и снижаться, если, в частности, ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим труда и т.п.

Трудовой потенциал работника включает:

- психофизиологический потенциал — способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;
- квалификационный потенциал — объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;
- личностный потенциал — уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциала.

Трудовой потенциал предприятия

Применительно к предприятию трудовой потенциал представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.

Трудовой потенциал предприятия как система всегда больше суммы составляющих ее частей — индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников. Уже само объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект коллективного труда, который превосходит сумму сил работников, действующих индивидуально.

Таким образом, если совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала личности, то производительная сила, возникающая благодаря совместной деятельности различных индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива предприятия. При этом необходимо учитывать, что трудовые коллективы обладают разными потенциалами в зависимости от территориального расположения предприятия, отраслевой принадлежности, размеров производства, половозрастной структуры и др. Кроме того, каждое предприятие имеет свои особенности формирования коллектива, трудовые традиции, взаимоотношения между работниками.

Структура трудового потенциала предприятия представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними, которую можно представить следующим образом (рис. 3.1).

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

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

Профессиональная структура коллектива связана с изменениями в содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций.

3. Трудовой потенциал общества

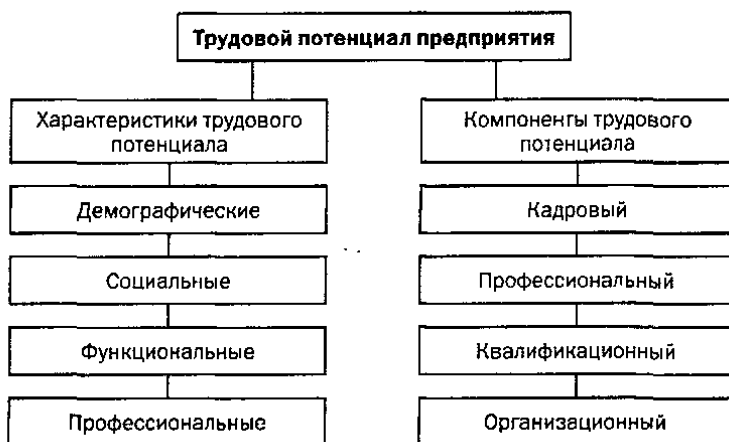


Рис. 3.1. Структура трудового потенциала предприятия

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает прежде всего изменения в его личностной составляющей.

Организационная составляющая трудового потенциала предприятия включает высокую организацию и культуру труда, находя свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом.

Организационная составляющая трудового потенциала во многом определяет эффективность функционирования трудового коллектива как системы в целом и каждого работника в отдельности и с этих позиций непосредственно связана с эффективным использованием трудового потенциала.

Трудовой потенциал общества

Общественный трудовой потенциал, аккумулирующий и синтезирующий совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения, представляет собой конкретную форму материализации человеческого фактора, показатель уровня развития и созидательной активности трудящихся масс.

В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к об-

щественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, дорабочего и послерабочего возрастов). В качественном отношении трудовой потенциал общества — это его реальные возможности по реализации через проявление в общественно полезном труде всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

Он является производным от уровня развития производительных сил и состояния здоровья населения, от содержания общего и специального образования, профессиональной подготовки, нравственного воспитания, отражающих цели, конечную направленность и социально-экономические условия формирования личности.

Потенциал общества зависит от качественных характеристик совокупной рабочей силы, определяющих уровень развития способностей к труду (профессионального мастерства, интеллекта, творческой активности, мобильности) и специфику важнейших социально формирующих черт членов общества (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, инициативности, организаторских способностей и др.).

При определении величины потенциала и его использования важно правильно выбрать показатель измерения. В качестве главного показателя объема применяется численность, а показателя использования — человеко-час. Исследования показывают, что разница в оценке затрат труда в промышленности страны по величине отработанных человеко-часов и среднесписочной численности работников находится в пределах 15%. Следовательно, показатель среднесписочной численности работников, являющийся переменной величиной, не может быть эталоном при оценке величины потенциала, поэтому при анализе динамики его можно применять только с поправочными коэффициентами. А поскольку такие коэффициенты разработать очень трудно, необходимо найти новый объемный показатель.

Исследования показали, что в качестве основного объемного показателя трудового потенциала может выступать только человеко-час. Эта единица измерения обладает стабильностью и допускает к применению во всех экономических расчетах на любом уровне.

3. Трудовой потенциал общества

Величина совокупного потенциального фонда рабочего времени производственного коллектива представляет собой разность между календарным фондом (Φ_k) и суммарными резервообразующими неявками и перерывами ($T_{н.п.}$), т.е. суммарную величину времени выполнения производственного задания данным коллективом работников. К нерезервообразующим относятся регламентированные затраты, которые по своей правовой и экономической сущности являются необходимыми и не могут служить резервом увеличения времени непосредственной работы (выходные и праздничные дни, основные и дополнительные отпуска и другие законодательно установленные неявки и перерывы). В этом фонде отражается весь объем потенциальных возможностей работающих за любой (плановый, отчетный) период.

Применительно к предприятию величина трудового потенциала определяется по формуле

$$\Phi_{п} = \Phi_k - T_{н.п.}$$

или

$$\Phi_{п} = Ч \cdot T_{дн} \cdot T_{см},$$

где $\Phi_{п}$ — совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, часов; $Ч$ — численность работающих, человек; $T_{дн}$ — число дней работы в периоде; $T_{см}$ — продолжительность рабочего дня, смены, часов.

В общем виде величину трудового потенциала общества (региона) можно выразить по формуле

$$\Phi_{п. общ} = \sum_{i=1}^n Ч_i \cdot T_p,$$

где $\Phi_{п. общ}$ — потенциальный фонд рабочего времени общества, часов; $\sum_{i=1}^n Ч_i$ — численность по группам населения, способного участвовать в общественном производстве ($i = 1, 2, \dots, n$); n — число групп населения; T_p — законодательно установленная величина времени работы по группам работников в течение календарного периода (год, квартал, месяц). Исчисляется как произведение количества рабочих дней в периоде на установленную продолжительность рабочего дня в часах.

Так как трудовой потенциал включает всех граждан, способных участвовать в общественном производстве в силу своих физиче-

3.2. Население и трудовые ресурсы

ских возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков при нормальном уровне интенсификации труда, в расчет должны быть включены все группы работников с учетом их характерных особенностей. Поскольку структура этих групп неоднородна по возможностям участия в общественном производстве, то для правильного определения величины трудового потенциала общества необходимо каждую отдельную группу лиц привести к базовой величине. В этом случае трудовой потенциал общества, рассчитанный по работникам, проработавшим полный календарный год ($P_{\text{общ}}$), можно определить по формуле

$$P_{\text{общ}} = \Phi_{\text{п. общ}} / T_{\text{р}},$$

где $T_{\text{р}}$ — расчетное время работы одного трудящегося в течение года, часов.

Продолжительность календарного периода участия группы лиц с различным уровнем потенциальных возможностей не всегда является однозначным критерием для определения величины потенциала общества. Поэтому обязательно должны быть учтены все особенности при группировке трудящихся по основному признаку, каким в данном случае является способность и возможность участия в общественном труде.

3.2. Население и трудовые ресурсы

Характеристика населения

Состояние и развитие общества в значительной степени определяется численностью и составом населения. Население характеризуется и как элемент производительных сил, и как носитель производственных отношений. Ему присуще и самовоспроизводство.

Население — это естественно-исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства жизни совокупность людей, проживающих на определенной территории — в селе, городе, районе, регионе, стране.

Под *воспроизводством населения* понимается процесс постоянного возобновления поколений людей вследствие взаимодействия рождаемости и смертности. Различают три типа воспроизводства населения: расширенное, когда число рождений превышает число смертей; простое, когда нет прироста населения; суженное, когда

3. Трудовой потенциал общества

смертность превышает рождаемость, т.е. происходит абсолютное сокращение населения.

Воспроизводству населения присущи демографический, экономический и социальный аспекты. Оно определяет формирование трудовых ресурсов, освоение территорий, состояние производительных сил, развитие социальной инфраструктуры и т.п.

Для характеристики воспроизводства населения применяются показатели рождаемости, смертности и естественного прироста. Рождаемость и смертность рассчитываются на 1000 человек населения (в промилле) и измеряются с помощью коэффициентов:

$$K_p = \frac{Ч_{\text{род}}}{Ч_{\text{ср}}} 1000 \text{ и } K_c = \frac{Ч_{\text{ум}}}{Ч_{\text{ср}}} 1000,$$

где K_p и K_c — коэффициенты рождаемости и смертности соответственно; $Ч_{\text{род}}$ — число родившихся за год; $Ч_{\text{ум}}$ — число умерших за год; $Ч_{\text{ср}}$ — среднегодовая численность населения.

Среднегодовая численность определяется на середину года как средняя арифметическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста. Положительная разница между числом родившихся и числом умерших называется *естественным приростом населения*.

Численность, состав и показатели естественного движения населения Российской Федерации за 1995—2005 гг. показаны в табл. 3.1.

Таблица 3.1. Численность, состав и показатели естественного движения населения России

Показатели	1995 г.	2000 г.	2001 г.	2003 г.	2005 г.
Численность постоянного населения (на начало года), млн чел.	147,9	146,3	144,8	145,0	143,5
В том числе, %:					
городского	73	73	73	73	73
сельского	27	27	27	27	27
На 1 тыс. населения:					
число родившихся, чел.	9,3	8,4	9	10,2	10,2
число умерших, чел.	15,0	14,7	15,6	16,4	16,1

Показатели	1995 г.	2000 г.	2001 г.	2003 г.	2005 г.
естественный прирост (+), чел.					
убыль (-), чел.	-5,7	-6,3	-6,6	-6,2	-5,9
число браков, ед.	7,3	6,3	6,9	7,6	7,5
число разводов, ед.	4,5	3,7	5,3	5,5	4,2

Источники: Россия в цифрах: Краткий статистический сборник. М.: Росстат, 2006. С. 67, 70.

Как видно, в стране численность постоянного населения сокращается при неизменной структуре городского и сельского населения. Это вызвано, с одной стороны, уменьшением относительного числа родившихся, с другой — увеличением относительного числа умерших, что предопределило за последние годы естественную убыль населения на 5–6 промилле в год. Относительное число браков и разводов за рассматриваемый период существенных изменений не претерпело.

Схематично структура населения представлена на рис. 3.2.

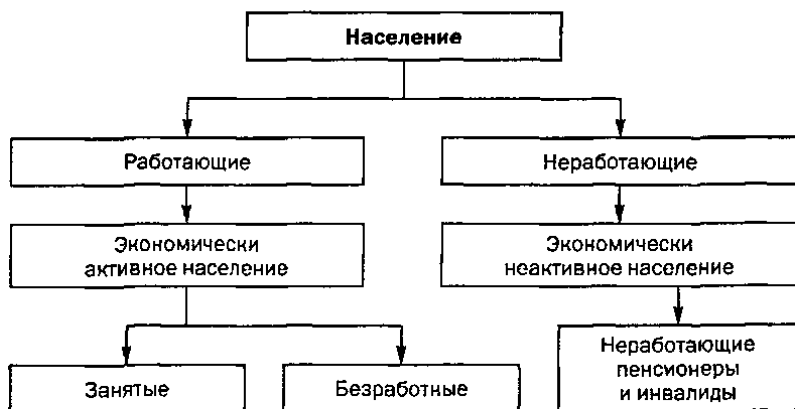


Рис. 3.2. Структура населения

Экономически активное население

По классификации Международной организации труда (МОТ) население старше определенного минимального возраста, установленного для учета экономически активного населения (в России — 16 лет), подразделяется на три категории: занятые, безработные и

3. Трудовой потенциал общества

вне рабочей силы. Занятые и безработные составляют рабочую силу, или население, активное в данный период. Лица вне рабочей силы включают остаточные группы, которые не имеют работы, не ищут ее и не готовы работать, в том числе лица моложе трудоспособного возраста. Эта группа представляет население, которое в данный момент экономически неактивно.

Экономически активное население — часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Уровень экономической активности населения рассчитывается по формуле

$$y_{\text{э.а.н}} = \frac{D_{\text{э.а.н}}}{C_{\text{н}}},$$

где $U_{\text{э.а.н}}$ — уровень экономической активности населения; $D_{\text{э.а.н}}$ — доля экономически активного населения в общей его численности; $C_{\text{н}}$ — общая численность населения.

Экономически неактивное население — население, которое не входит в состав экономически активного населения, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения численности. Численность экономически неактивного населения определяется по отношению к обследуемому периоду и включает следующие категории:

а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневную аспирантуру и докторантуру);

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсию по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

в) лица, получающие пенсии по инвалидности (1, 2, 3-й групп);

г) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, обслуживанием больных родственников и т.п.;

д) лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие поиск работы, исчерпавшие все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

е) другие лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода.

Численность и состав экономически активного населения представлены в табл. 3.2.

3.2. Население и трудовые ресурсы

Таблица 3.2. Численность и состав экономически активного населения России, тыс. чел.

Показатели	1995 г.	1999 г.	2001 г.	2003 г.	2005 г.
Экономически активное население, всего	70 861	72 175	70 968	73 198	73 811
Мужчины	37 336	37 639	36 846	37 404	37 511
Женщины	33 525	34 537	34 122	35 794	36 300
Занятые в экономике, всего	64 149	63 082	64 664	67 247	68 603
Мужчины	33 720	32 838	33 435	34 229	34 710
Женщины	30 429	30 244	31 229	33 018	33 893
Безработные, всего	6712	9094	6303	5951	5208
Мужчины	3616	4801	3411	3148	2801
Женщины	3096	4293	2893	2803	2407

Источник: Россия в цифрах: краткий статистический сборник. М.: Росстат, 2006. С. 76.

Как видно из приведенных данных, численность экономически активного населения и занятого в экономике за десятилетие возросла соответственно на 4,2 и 6,9 процентных пункта. В то же время снижалась численность безработных.

Прогнозирование численности населения

Численность и состав населения во всех странах определяется с помощью переписей и оперативного учета. Наиболее точные данные о численности населения дают переписи. В России последняя перепись состоялась в 2002 г.

Для каждой страны весьма важным является прогнозирование численности населения. Прогнозные расчеты позволяют выявить ожидаемые изменения численности населения, оценить демографическую ситуацию, складывающуюся как в отдельных регионах, так и в целом по стране, определить численность трудовых ресурсов, изменение их образовательного и профессионально-квалификационного уровня, проследить влияние других социально-экономических и экологических факторов на воспроизводственный процесс.

3. Трудовой потенциал общества

Прогноз численности населения России представлен в табл. 3.3.

Таблица 3.3. Прогноз численности населения России (на начало года), тыс. чел.

Территория	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.
Российская Федерация	147 938,5	145 950	143 945	147 569
Районы:				
Северный	5958,2	5712	5520	5336
Северо-Западный, в том числе Санкт-Петербург	8050,1 4805,2	7838 4629	7579 4429	7312 4225
Центральный, в том числе Москва	29 825,5 8625,4	29 097 8361	28 281 8062	27 420 7760
Волго-Вятский	8480,7	8338	8239	8138
Центрально-Черноземный	7871,2	7808	7704	7585
Поволжский	16 883,1	16 890	16 867	16 751
Северо-Кавказский	17 548,2	17 781	18 015	18 137
Уральский	20 447,7	20 295	20 113	19 865
Западно-Сибирский	15 148,8	15 028	14 879	14 619
Восточно-Сибирский	9164,0	9041	8927	8825
Дальневосточный	7634,7	7182	6888	6666

Источник: Статистический бюллетень Госкомстата России. 1997.

Из табл. 3.3 видно, что за 15 лет численность населения страны снижалась во всех экономических районах, кроме Северо-Кавказского, и такая тенденция сохранится по прогнозу до 2010 г.

Для определения численности населения на краткосрочную перспективу используется метод ретроспективной экстраполяции, на более долгие сроки — метод передвижки по возрастам.

Прогноз численности населения составляется с учетом долгосрочных тенденций рождаемости и смертности, продолжительности жизни, а также половозрастного состава населения.

Понятие трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы занимают промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила». В количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности (рис. 3.3). В их состав включаются также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе.

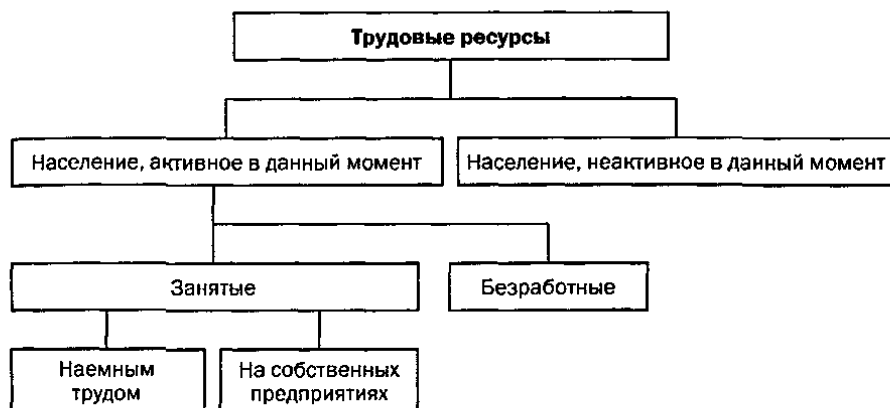


Рис. 3.3. Структура трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы — трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют две части: активную (функционирующую) и пассивную (потенциальную). Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста: в ранний период жизни человека и в пору зрелости они формируются и приумножаются, а к старости утрачиваются. Возраст выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы.

3. Трудовой потенциал общества

К трудовым ресурсам в России относятся:

а) население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1-й и 2-й групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях;

б) население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве.

Возрастные границы трудовых ресурсов

Величина трудовых ресурсов зависит от официально установленных возрастных границ — верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста, доли работающих среди населения трудоспособного возраста, численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста.

Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством. В России трудоспособным возрастом считается: у мужчин 16—59 лет (включительно), у женщин 16—54 года (включительно). Границы трудоспособного возраста в разных странах неодинаковы. В ряде стран нижняя граница установлена в 14—15 лет, а в отдельных странах — 18 лет. Верхняя граница во многих странах составляет 65 лет для всех или 65 лет — для мужчин и 60—62 года — для женщин.

Средняя продолжительность жизни и возраст, дающий право для выхода на пенсию в отдельных странах, приведены в табл. 3.4.

Таблица 3.4. Средняя продолжительность жизни и возраст выхода на пенсию, лет

Страна	Средняя продолжительность жизни		Возраст выхода на пенсию (общий)	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Россия	59,8	72	60	55
США	71	78	65	65
Германия	72	78	65	60
Великобритания	72	79	65	60
Австрия	72	79	65	60
Венгрия	65	74	60	55
Польша	67	76	65	60

Страна	Средняя продолжительность жизни		Возраст выхода на пенсию (общий)	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Франция	72	81	60	60
Австралия	74	80	65	60
Швеция	80	83,7	65	65

Источник: Отчет о мировом развитии. Кризис старения населения. Вашингтон, 2004; О состоянии здоровья населения в 2005 году. М., 2006.

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

Решающую роль в трудовых ресурсах играет трудоспособное население в трудоспособном возрасте. *Трудоспособное население* — это совокупность лиц, преимущественно в рабочем возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности.

На практике различают общую и профессиональную трудоспособность. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки. Профессиональная трудоспособность — это способность к конкретному виду труда, приобретаемая в ходе специального обучения.

Численность трудовых ресурсов может быть увеличена за счет естественного прироста населения в трудоспособном возрасте, сокращения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности.

В современных условиях основными источниками пополнения трудовых ресурсов являются: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; военнослужащие, высвобождаемые из вооруженных сил в связи с сокращением численности армии;

3. Трудовой потенциал общества

вынужденные переселенцы из стран Балтии, Закавказья, Средней Азии.

Измерение трудовых ресурсов

Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста.

Абсолютный прирост определяется на начало и конец рассматриваемого периода. Обычно это год или более длительный отрезок времени.

Темп роста исчисляется как отношение абсолютной численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если рассматриваются темпы за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая по формуле

$$t_{\text{р.ср}} = \sqrt[n]{\frac{Y_1}{Y_2}},$$

где $t_{\text{р.ср}}$ — среднегодовой темп роста; n — число лет в периоде; Y_1 и Y_2 — численность трудовых ресурсов соответственно в начале и конце периода.

Темп прироста рассчитывается по формуле

$$t_{\text{пр.ср}} = \sqrt[n]{\frac{Y_1}{Y_2}} - 1,$$

где $t_{\text{пр.ср}}$ — среднегодовой темп прироста.

Количественная оценка тенденций состояния и использования трудовых ресурсов позволяет учитывать и определять направления повышения их эффективности.

3.3. Трудовые ресурсы: демографический, образовательный, профессионально-квалификационный аспекты

Демографический аспект трудовых ресурсов

На трудовые ресурсы существенное влияние оказывает своевременное выявление тенденций демографического развития общества. Без учета демографической ситуации могут возникнуть деформации при формировании государственных планов экономического и социального развития страны.

3.3. Трудовые ресурсы

От демографических характеристик трудоспособного населения (половозрастной структуры, здоровья, уровня занятости) и показателей демографического развития (динамики рождаемости и смертности населения) зависит величина совокупного общественного и национального дохода. Это также связано с тем, что демографический фактор параллельно с другими социально-экономическими факторами воздействует на уровень трудовой активности населения.

Изменение численности и структуры населения по полу и возрасту влияет на использование национального дохода, соотношение спроса и предложения рабочей силы. Вместе с тем от численности и темпов роста населения и размещения его по территории страны зависят возможности и сроки освоения перспективных экономических районов.

Распределение населения России по возрасту и полу за последние годы представлено в табл. 3.5.

Таблица 3.5. Распределение населения России по возрасту и полу (на начало года)

Показатели	Общая численность			На 1000 мужчин приходится женщин		
	1995 г.	2001 г.	2005 г.	1995 г.	2001 г.	2005 г.
Все население, тыс. чел.	147 938	146 304	143 474	1129	1141	1158
В том числе в возрасте, %:						
0—9	13,6	9,6	9,3	955	953	953
10—19	15,2	16,5	14,4	970	964	962
20—29	13,3	14,7	16,1	951	984	990
30—39	16,7	14,3	13,7	998	1011	1020
40—49	13,9	16,5	16,4	1053	1080	1095
50—59	10,7	9,8	12,7	1221	1222	1235
60—69	9,9	10,1	8,8	1538	1506	1566
70 и старше	6,7	8,4	8,5	3098	2548	2470

Источники: Российский статистический ежегодник. 2006. М.: Росстат, 2006. С. 88.

Как видно из табл. 3.5, по сравнению с 1995 г. значительно снизилась доля детей до 9 лет, одновременно в следующей возрастной группе наблюдается рост. Состав населения по полу показывает, что в возрасте до 39 лет мужское население почти равно женскому. Разрыв в численности в пользу женщин увеличивается в возрастной группе 50—59 лет. Это объясняется тем, что средняя продолжительность жизни у мужчин в России находится на данном рубеже.

Управление демографическими процессами является объективно необходимым и возможным. Учет особенностей демографической ситуации в стране, основных тенденций воспроизводства населения становится важнейшим условием правильного социально-экономического планирования. Так, изменения численности, половозрастного состава населения, его профессионального и образовательного уровня, размеров семьи определяют возможный прирост (снижение) трудовых ресурсов, объем и структуру потребительского спроса.

Необходимость воздействия в современных условиях на демографические процессы обуславливается еще и тем, что существует определенная инерционность демографических процессов по отношению к условиям жизнедеятельности людей и их изменению.

Демографическая политика как часть общей социально-экономической политики страны должна быть направлена на достижение в долгосрочной перспективе воспроизводства населения с учетом региональных особенностей развития.

На практике выделяют определенные методы и направления в демографической политике. Среди методов — социально-экономические, правовые, воспитательные, психологические. Основными направлениями являются стимулирование рождаемости, укрепление семьи, снижение заболеваемости и смертности.

В последние годы в России наблюдается снижение рождаемости ниже уровня простого воспроизводства, что привело не только к сокращению населения, но и к его депопуляции. Так, если в 1985 г. на 1000 человек населения родившиеся составляли 19,4, то в 1995 г. — уже 9,3, в 1999 г. — 8,4 и только в 2005 г. наметился рост до 10,2. В условиях такой низкой рождаемости необходимо проводить активную демографическую политику, направленную главным образом на повышение рождаемости.

В современных условиях должна возрастать роль семьи, однако в последние годы в стране усилились неблагоприятные тенденции в сфере семейно-брачных отношений. Если с 1995 по 1999 г. число браков на 1000 человек снизилось на 14%, то число разводов увеличилось на 18%. Начиная с 2000 по 2005 г. уже наблюдается рост браков на 8,7% и снижение разводов на 13,5%.

Продолжала расти смертность, превышая темпы роста рождаемости, практически снижался показатель продолжительности жизни мужчин и женщин. Увеличилось отставание России по показателям смертности и средней продолжительности предстоящей жизни от большинства экономически развитых стран мира. Смертность увеличилась по всем основным заболеваниям (от рака, сердечно-сосудистых заболеваний, туберкулеза и других болезней органов дыхания).

Важнейшим фактором, определяющим здоровье нации, является социальный. Здесь выделяют: бедность, голод, неверие в будущее, недоступность качественной медицинской помощи и лекарств. Улучшить здоровье нации можно, лишь одновременно изменяя подходы в государственной политике в этой области и совершенствуя систему здравоохранения.

Образовательный аспект трудовых ресурсов

Важнейшими характеристиками качественного состава населения, и особенно его трудоспособной части, являются образовательный уровень и профессиональное мастерство. Человек приводит в действие средства производства, с их помощью создает материальные блага. Чем выше уровень развития личностного фактора, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется его вещественный фактор.

В процессе воспроизводства рабочей силы существенная роль принадлежит системе подготовки квалифицированных кадров для всех отраслей народного хозяйства. Подготовка рабочей силы должна быть направлена на некоторое опережение ее развития по сравнению с имеющимся в данный момент техническим уровнем производства.

Опережающее развитие личностного фактора по сравнению с вещественным создает предпосылки для быстрой адаптации работников к изменяющимся условиям труда, стимулирует развитие творческого подхода к трудовому процессу. Полученные в процес-

3. Трудовой потенциал общества

се обучения знания поднимают средний уровень развития трудовых ресурсов на более высокую ступень. В данном аспекте важнейшим фактором развития НТП становится своевременная и качественная подготовка рабочей силы.

Уровень образования определяется средним числом лет обучения, численностью учащихся и студентов, долей специалистов с высшим образованием и др. Он характеризуется и таким показателем, как процент грамотности. Распределение населения по группам в зависимости от полученного образования представлено в табл. 3.6.

Таблица 3.6. Уровень образования населения России

Показатели	1995 г.	1999 г.	2001 г.	2003 г.	2005 г.
Численность учащихся, окончивших 9 классов общеобразовательного учреждения, тыс. чел.	1918,2	2220,6	2265	2282	1943
Численность учащихся, окончивших 11 (12) классов общеобразовательного учреждения, тыс. чел.	1045,3	1345,8	1473	1519	1466
На 10 000 населения приходится студентов средних специальных учебных учреждений, чел.	130	140	165	174	173
Выпущено специалистов, тыс. чел.	473	570	593	671	651
То же, на 10 000 занятых в экономике, чел.	71	88	92	102	97
На 10 000 населения студентов высших учебных заведений, чел.	188	247	373	448	495
Выпущено специалистов с высшим профессиональным образованием, тыс. чел.	403	555	720	977	1151
То же, на 10 000 занятых в экономике, чел.	61	87	111	149	172

Источник: Россия в цифрах. Краткий статистический сборник. М.: Росстат, 2006. С. 118–122.

Как видно из табл. 3.6, численность учащихся, окончивших 11 (12) классов общеобразовательных учреждений, за десятилетие возросла на 40,3%, численность студентов средних специальных учебных заведений в расчете на 10 тыс. населения за этот период

3.3. Трудовые ресурсы

возросла на 33,1%. Выпуск специалистов вырос на 37,6%, а в расчете на 10 тыс. занятых в экономике на 36,6%. Настоящий образовательный бум наблюдался в высшем профессиональном образовании: на 10 тыс. населения рост студентов составил 2,6 раза, выпуск специалистов с высшим образованием увеличился в 2,8 раза, а на 10 тыс. занятых в экономике увеличение составило 2,8 раза.

Профессионально-квалификационный аспект трудовых ресурсов

Потребности общества в ресурсах труда и функционирующей рабочей силе можно рассматривать в трех направлениях: производственном, воспроизводственном и личностном. Производственное направление нацелено на увязку соотношения между числом имеющихся рабочих мест, требующих определенной профессионально-квалификационной специализации, и фактической численностью работников соответствующего профиля. Воспроизводственное направление предполагает достижение равновесия между приростом числа рабочих мест и дополнительной, вновь вовлекаемой в производство рабочей силой соответствующего профессионально-квалификационного профиля. Личностное направление предусматривает обеспечение трудоспособного населения рабочими местами, отвечающими растущим потребностям работников.

Известно, что процесс производства осуществляется тогда, когда орудия труда, предметы труда превращаются в средства производства, приводимые в действие рабочей силой, обладающей необходимыми для этого профессиональными знаниями и соответствующей квалификацией. Особенность формирования профессионально-квалификационной специализации работников заключается в том, что оно происходит в органической связи с развитием научно-технического прогресса. Материально-вещественные факторы производства формируют профессионально-квалификационную структуру работников с точки зрения технической расчлененности труда, его содержания, сложности.

Профессионально-квалификационная структура работников представляет собой их первичную кооперацию по профессиям и квалификации, в рамках которой происходит непосредственное соединение средств производства и рабочей силы. Вместе с тем определяющая роль техники в формировании профессионально-квали-

3. Трудовой потенциал общества

фикационного состава работников предполагает активное влияние квалификации на развитие вещественных элементов производства.

Процесс взаимодействия вещественного и личностного факторов с точки зрения формирования их качественного уровня является двусторонним. Первичность вещественных элементов производства в формировании профессионально-квалификационного уровня работников не отрицает то, что человек — главная производительная сила общества. Именно человеку принадлежит особая функциональная роль в процессе производства.

Зависимость профессионально-квалификационного уровня рабочей силы от структуры технического базиса выражает объективную закономерность — изначальную определяющую роль вещественных элементов производства в формировании структуры работников по профессии и квалификации.

Выводы

1. Совокупная способность к труду, определяющая меру возможного участия любого человека в общественно полезной деятельности, может быть охарактеризована как со стороны психофизиологической пригодности, профессиональной подготовленности, так и по времени и затратам труда, степени гражданской и духовной зрелости личности.

2. Структурообразующей единицей трудового потенциала является потенциал работника, составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких уровней.

3. Трудовой потенциал предприятия всегда больше суммы составляющих ее частей — индивидуальных трудовых потенциалов работников.

4. Трудовой потенциал общества аккумулирует совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения.

5. Население страны подразделяется на экономически активное и неактивное. При этом экономически активное население обеспечивает предложение рабочей силы.

6. Величина трудовых ресурсов обуславливается возрастными границами — верхним и нижним уровнями трудоспособного возраста, долей работающих среди населения трудоспособного возраста, численностью лиц за пределами трудоспособного возраста.

7. На величину трудовых ресурсов оказывают влияние демографический, образовательный и профессионально-квалификационный аспекты.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое трудовой потенциал и какие уровни связей и отношений характерны для него?
2. Дайте количественную и качественную характеристику трудового потенциала.
3. Назовите основные особенности трудового потенциала работника.
4. В чем отличие трудового потенциала предприятия от трудового потенциала общества?
5. Что понимается под воспроизводством населения и какие типы воспроизводства различают?
6. На какие категории подразделяется население и что представляет собой экономически активное и экономически неактивное население?
7. Что понимается под трудовыми ресурсами и какие категории населения относятся к ним?
8. Какое влияние на трудовые ресурсы оказывают демографические, образовательные и профессионально-квалификационные аспекты?

4

Демографические факторы и их воздействие на трудовые ресурсы

4.1. Задачи и принципы демографической политики / 4.2. Показатели и факторы оценки демографического развития / 4.3. Демографическое развитие населения и повышение эффективности использования трудовых ресурсов

4.1. Задачи и принципы демографической политики

Сущность демографической политики

⁴ Ускорение в современных условиях социально-экономического развития страны, переход к преимущественно интенсивному типу производства требуют развития производительных сил общества, роста трудовой активности людей, повышения производительности труда. Это придает все большую значимость учету тенденций роста населения, их влиянию на основные параметры экономического развития, обоснованию мер демографической политики.

В настоящее время делается существенный вклад в совершенствование условий воспроизводства населения, положено начало осуществлению эффективной демографической политики.

Демографическая политика — это совокупность различных мер и мероприятий, которые направлены на оказание соответствующего целенаправленного воздействия на течение демографических процессов в направлении, желательном для общества. Она представляет собой часть социально-экономической политики государства, направленной на регулирование демографического развития как страны в целом, так и ее отдельных регионов.

Совокупность мер демографической политики условно можно разделить на три большие группы:

- 1) административные (административно-юридические), определяющие, например, минимальный возраст вступления в брак;
- 2) экономические (в частности, выплата денежных пособий на детей, снижение налогообложения граждан с учетом количества детей и т.п.);

3) социально-психологические (формирование демографических стереотипов в поведении населения фертильного возраста, отвечающего интересам демографического развития страны).

Дальнейшая разработка демографической политики, нуждающаяся в углублении знаний о народонаселении, предполагает на современном этапе осуществление качественно новых подходов и практических решений. Распространенный до настоящего времени односторонний и преимущественно количественный подход к социально-экономическим условиям воспроизводства населения, недоучитывающий развитие народонаселения как общественной потребительной силы, а также качественную сторону всего комплекса условий жизнедеятельности людей, ограничивал в определенной мере возможности реализации закона народонаселения.

Воспроизводство народонаселения нашло отражение во взаимосвязи закона народонаселения с основным экономическим законом, проявляющимся в социально-экономической эффективности общественного производства. В результате их взаимодействия качественно более высокий этап развития личности вызвал не только повышение уровня материальных и духовных потребностей человека, но и изменение ценностных ориентаций населения, отдельных его социально-демографических групп относительно условий жизнедеятельности.

Современный уровень развития общества предопределяет переход ведущей роли среди факторов воспроизводства народонаселения к качественной стороне условий жизни и труда. К их числу относятся: безработица и нехватка рабочей силы; высокая текучесть кадров; появление непрестижных профессий и родов занятий; нерациональные миграционные потоки и размещение населения; низкий уровень доходов у значительной части населения; снижение эффективности использования трудового потенциала; высокая заболеваемость и смертность в трудоспособном возрасте; снижение продолжительности жизни и рождаемости до уровня, грозящего депопуляцией, и др.

Следует иметь в виду, что демографические законы и демографическое поведение носят фундаментальный характер. Поэтому не следует преувеличивать значение политического, административного и социально-экономического воздействия на развитие демографических процессов. Вместе с тем не стоит отказываться от разумного вмешательства государства и общества в ход демографического развития страны.

4. Демографические факторы и их воздействие на трудовые ресурсы

Принципы и Концепция демографической политики

Для повышения эффективности демографической политики необходимо ее постоянное совершенствование и внедрение все новых мер, направленных на оптимизацию демографического развития. Для обеспечения результативности этой политики следует строго следовать принципам ее проведения.

В нашей стране принципами, лежащими в основе демографической политики, являются:

- отсутствие дискриминации по отношению к какой-либо группе населения;
- обеспечение необходимых условий со стороны государства для свободного выбора каждым человеком решения относительно того или иного демографического события;
- дифференциация демографической политики (выбор приоритетных направлений воздействия на отдельные демографические процессы).

Главным ориентиром в разработке и проведении демографической политики в России в современных условиях является принятая в феврале 2001 г. Правительством РФ Концепция демографической политики в Российской Федерации на период до 2015 г.

Разработка конкретных мер демографической политики основывается на изучении закономерностей демографических процессов на определенных этапах развития общества, выявлении влияния на них различных факторов; она связана с выбором механизма, регулирующего формирование демографической структуры и типов воспроизводства населения. В связи с этим Концепция демографической политики в РФ позволяет органам государственной власти и органам местного самоуправления принимать взвешенные решения по вопросам, касающимся рождаемости, оказания поддержки семье, здоровья, продолжительности жизни, миграции населения и других аспектов демографического развития общества.

Концепция демографической политики представляет собой направления деятельности государственных органов и других социальных институтов в сфере регулирования процессов воспроизводства населения. В Концепции дается оценка текущей демографической ситуации, которая рассматривается через призму наиболее острых проблем, стоящих перед обществом: депопуляция населения, низкая рождаемость, массовое распространение малодетно-

4.1. Задачи и принципы демографической политики

сти и внебрачных отношений, высокая смертность населения, смертность людей рабочих возрастов (преимущественно мужчин), демографическое старение, снижение миграционного процесса и т.д. Здесь же приводится прогноз демографической ситуации до 2016 г.

В разделе «Угрозы национальной и экономической безопасности, связанные с демографической ситуацией в Российской Федерации» дается анализ проблем сохранения оборонного потенциала страны, особенностей формирования трудовых ресурсов, усиления внешней технологической зависимости и социальной напряженности, нежелательных изменений в расселении населения, создающих опасность ослабления политического, экономического, военного влияния России в мире.

Значительное внимание в Концепции уделено целям и задачам демографической политики. В качестве основной цели демографической политики определены постепенная стабилизация численности населения и формирование предпосылок для последующего демографического роста, что может быть обеспечено решением ряда взаимосвязанных задач в области укрепления здоровья населения, увеличения ожидаемой продолжительности предстоящей жизни, укрепления семьи, стимулирования рождаемости, улучшения расселения, решения проблем миграции.

Выделены основные приоритеты демографической политики в области здоровья и увеличения продолжительности жизни населения, стимулирования рождаемости и укрепления семьи, миграции и расселения. Разработаны механизмы и этапы реализации Концепции. Демографическая политика на среднесрочную перспективу находит отражение в федеральных и региональных программах социально-экономического развития.

Эффективность демографической политики, проводимой в стране, зависит от воздействия различных факторов, среди которых большое значение в настоящее время имеют улучшение социально-экономических условий жизнедеятельности семей, формирование высоких духовно-нравственных стандартов у молодежи в области семейных отношений, репродуктивного поведения в браке и вне брака, оптимизация внешних и внутренних миграционных процессов.

4. Демографические факторы и их воздействие на трудовые ресурсы

4.2. Показатели и факторы оценки демографического развития

Разновидности показателей оценки демографической ситуации

Характеризовать демографическую ситуацию можно с помощью системы различных показателей. Динамика демографических показателей отражает основные тенденции демографического развития и позволяет выявить основные факторы формирования населения и трудовых ресурсов в разрезе целой страны и отдельных ее регионов.

Основным инструментом измерения и оценки демографических процессов являются демографические показатели, которые подразделяются на два вида (рис. 4.1).

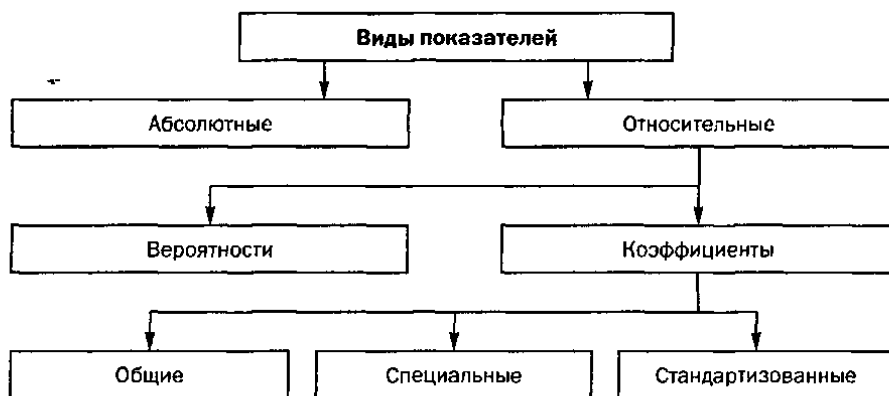


Рис. 4.1. Демографические показатели

В демографическом анализе используются следующие группы показателей:

- общие коэффициенты естественного движения населения;
- специальные и частные коэффициенты;
- стандартизованные коэффициенты.

Для выявления основных тенденций демографического развития и формирования трудовых ресурсов помимо основных показателей, таких как рождаемость, смертность, естественный прирост населения, необходимо использовать ряд специальных показателей, позволяющих дать развернутую характеристику демографической ситуации. К специальным относятся: коэффициент ожидаемой продолжительности жизни и коэффициент депопуляции населения.

Коэффициент ожидаемой продолжительности жизни показывает, какое в среднем число лет предстояло бы прожить человеку из поколения родившихся при условии, что на протяжении всей жизни этого поколения половозрастная смертность остается на уровне того года, для которого вычисляется показатель. Ожидаемая продолжительность жизни является наиболее адекватной характеристикой смертности.

Коэффициент депопуляции населения представляет собой отношение численности умерших к численности родившихся (коэффициент, равный 1,0, показывает, что положение в обществе с демографической точки зрения сложилось критическое).

Депопуляция представляет собой такое состояние общества, когда каждое последующее поколение общества не восполняет предыдущее. Усугубление этой тенденции приводит к развитию демографического кризиса, который характеризуется тем, что наряду с депопуляцией в обществе имеют место абсолютная убыль населения, резкое повышение смертности и другие негативные явления и процессы, приводящие к демографической катастрофе.

Кроме того, используются такие показатели, как специальный коэффициент рождаемости, возрастные показатели рождаемости и смертности, коэффициент детской (младенческой) смертности, коэффициент смертности по причинам смертности и др.

Обострение демографической ситуации, как правило, характеризуется следующими процессами: снижением уровня рождаемости ниже общественно необходимого; ростом смертности в целом и в отдельных половозрастных группах; появлением диспропорций в половозрастном составе населения страны или отдельных ее регионов; ростом числа разводов и сокращением браков; формированием невыгодных для общества направлений и объемов миграции и т.д.

Численность и структура трудовых ресурсов общества, прежде всего половозрастная, зависят от естественного движения населения, т.е. рождаемости, смертности, естественного прироста населения, показателей средней продолжительности жизни. Вместе с тем все эти показатели обуславливаются половозрастной структурой населения.

Демографические факторы формирования трудовых ресурсов

Возрастная структура населения играет активную роль во всех общественных процессах, в том числе и демографических. Она явля-

4. Демографические факторы и их воздействие на трудовые ресурсы

ется одним из важнейших демографических факторов формирования трудовых ресурсов.

Структура демографических факторов, влияющих на формирование трудовых ресурсов общества, представлена на рис. 4.2.

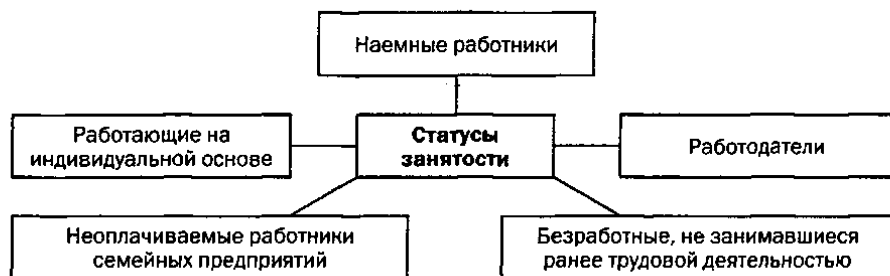


Рис. 4.2. Структура демографических факторов, влияющих на формирование трудовых ресурсов

Распределение численности населения по половозрастным группам, колебания долей различных групп в численности всего населения дают представление о демографической и трудовой нагрузке, типе воспроизводства населения, сложившемся в обществе, и перспективах его экономического развития.

Возрастное распределение населения в зависимости от возможности его участия в легитимной трудовой деятельности выглядит следующим образом:

- 0—15 лет (население в возрасте моложе трудоспособного);
- 16—59 (54) лет (мужское и женское население трудоспособного возраста);
- 60 (55) лет и старше (население в возрасте старше трудоспособного).

Такое возрастное распределение получило название *трудовой структуры населения*. Показатели, характеризующие трудовую структуру населения, представлены на рис. 4.3.

Эти показатели широко используются в практике экономического анализа возрастного распределения населения в зависимости от его возможного участия в трудовой деятельности.

Для анализа демографической ситуации и ее влияния на экономику страны, решения управленческих задач в сфере занятости большое значение имеет изучение сменяемости поколений работающего населения. Для этого используют коэффициенты трудо-

4.2. Показатели и факторы оценки демографического развития

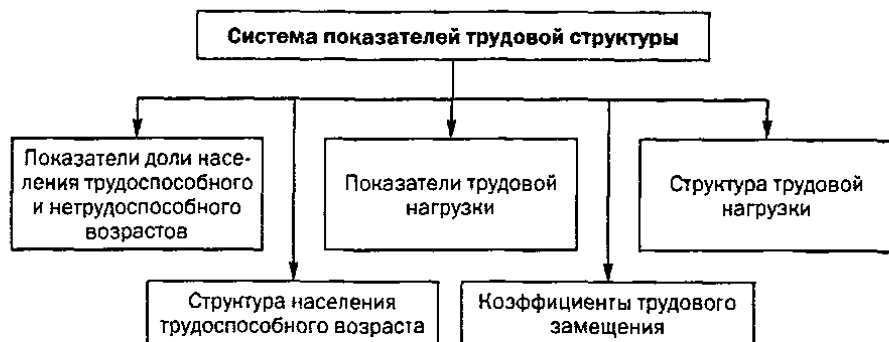


Рис. 4.3. Показатели трудовой структуры

вого замещения (КТЗ) как в целом для всего населения, так и для мужчин и женщин в отдельности.

Коэффициент трудового замещения рассчитывается как отношение численности лиц, вступающих в трудоспособный возраст, к численности лиц, выбывающих из него (причем не только по возрасту, но и по естественным причинам). Он показывает, насколько будут замещены каждые 100 или 1000 человек, выбывающих из трудоспособного возраста.

Такие экономические показатели, как ВВП и ВВП на душу населения, не позволяют достаточно объективно оценить сложившуюся в стране ситуацию с позиций ее экономического и демографического развития. Вместе с тем такую оценку можно получить, используя демографические показатели, характеризующие воспроизводство населения, поскольку они позволяют выявить реальный уровень социально-экономического развития страны и достаточно четко отнести ее к одной из групп — «развитые» или «развивающиеся». В данном случае речь идет о синтетических индексах, которые включают наряду с экономическими, социальными, культурными и другими составляющими определенный набор демографических показателей.

К таким показателям можно отнести: индекс физического качества жизни, который объединяет три показателя: младенческую смертность, ожидаемую продолжительность жизни, грамотность населения (предложен американским Советом зарубежного развития); индекс качества жизни, синтезирующий показатели, характеризующие состояние здравоохранения и образования, занятость населения, покупательную способность, доступ к политической

4. Демографические факторы и их воздействие на трудовые ресурсы

жизни, ожидаемую продолжительность жизни и др. (предложен в рамках Программы ООН); индекс человеческого развития (HDI), или индекс развития человеческого потенциала, известный как ИРЧП, включающий такие показатели, как средняя продолжительность жизни, уровень грамотности взрослого населения, реальный ВВП на душу населения (или покупательную способность населения за 30-летний период).

4.3. Демографическое развитие населения и повышение эффективности использования трудовых ресурсов

Резервы повышения трудовой активности населения

Рассмотрение особенностей демографических процессов в России в аспекте формирования и использования трудовых ресурсов позволяет остановиться на возможных резервах, относящихся к демографическому фактору. К ним можно отнести: увеличение средней продолжительности жизни, снижение показателей смертности людей, особенно мужчин в рабочем возрасте, формирование в ряде регионов нормальной структуры населения по полу и возрасту, достижение рационального уровня рождаемости и темпов роста населения, рациональное размещение населения и миграционных потоков.

Рост продолжительности жизни приостановился в России уже несколько десятилетий назад, однако, учитывая мировой опыт, увеличение продолжительности жизни в стране возможно. Важная роль среди мероприятий по снижению смертности людей рабочего возраста и повышению уровня их здоровья должна быть отведена улучшению условий труда на основе механизации и автоматизации производства, способствующих обеспечению безопасности оборудования и технологических процессов; разработке системы организации труда в соответствии с требованиями охраны труда, контроля за ее выполнением. Разработка и внедрение высококачественных средств защиты от неблагоприятных производственных факторов будут способствовать снижению смертности и повышению здоровья населения вследствие уменьшения производственного травматизма.

На демографический рост определенное влияние оказывает здоровье населения, в улучшении которого заключены значительные потенциальные возможности увеличения трудового потенциа-

да страны. Снижению заболеваемости и смертности людей рабочего возраста могло бы способствовать увеличение затрат на здравоохранение и повышение его эффективности. Все большее значение приобретают здоровый образ жизни и повышение физической культуры людей, способствующие снижению заболеваемости и смертности от болезней сердечно-сосудистой системы.

Переход на преимущественно интенсивные методы лечения в здравоохранении предполагает значительное повышение технической оснащённости медицины, коренную перестройку организации медицинского обслуживания.

Важнейшим условием роста эффективности здравоохранения является современная политика Правительства РФ, направленная на стимулирование рождаемости и развертывание национальных проектов «Здоровье», «Обеспечение населения высокотехнологичной медицинской помощью».

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в условиях рыночной экономики требует перехода к более рациональному уровню экономической активности лиц трудоспособного возраста в различных половозрастных группах населения. Экономическая активность населения трудоспособного возраста в стране характеризуется значительной дифференциацией как в региональном плане, так и по полу и возрасту, а половозрастная структура населения постоянно претерпевает изменения.

Мобилизация резервов повышения экономической активности населения предполагает проведение ряда мероприятий, направленных на рост воспроизводства трудовых ресурсов, повышение эффективности демографической и структурной политики, рационализацию миграционных потоков, развитие миграционной подвижности.

Повышение темпов роста населения и изменение его половозрастной структуры, увеличение доли населения трудоспособного возраста не могут повлечь за собой серьезных последствий для роста экономики без создания качественно новых социально-экономических условий. Это касается в первую очередь существенного повышения производительности общественного труда на основе комплексной механизации и автоматизации производства, значительного снижения доли физического и ручного труда, совершенствования социальной инфраструктуры.

4. Демографические факторы и их воздействие на трудовые ресурсы

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов за счет демографического фактора

На государственном уровне влияние демографического фактора на эффективность использования трудовых ресурсов реализуется посредством комплекса социально-экономических процессов, имеющих глобальный характер. Численность и темпы роста населения, размещение и миграционная подвижность людей, разные типы поселений являются важными условиями размещения предприятий, создания промышленных центров и городов, играющих значительную роль в экономическом развитии.

Уровень экономической активности людей, оказывающих влияние на эффективность использования трудовых ресурсов, зависит от социальной, возрастной и половой структуры населения, а также от соотношения численности населения отдельных территорий и регионов.

Значительное влияние на численность занятых в экономике и эффективность использования трудовых ресурсов оказывают размещение и плотность населения, а также его миграционная мобильность. От данных факторов зависят экономическая и социальная активность людей, уровень их образования и квалификации, которые входят в число условий формирования показателей эффективности использования трудовых ресурсов на региональном уровне. На эффективность использования трудовых ресурсов воздействуют характер их распределения между городом и селом, сложившиеся в них уровни концентрации ресурсов труда, структура крупных, средних и малых городов и соотношения в них численности людей трудоспособного возраста с определенными характеристиками половозрастной структуры, образовательного и профессионального уровня, степени социальной, экономической и трудовой мобильности.

В формировании и использовании трудовых ресурсов имеются значительные резервы за счет демографических факторов: увеличения средней продолжительности жизни; снижения показателей смертности людей, особенно мужчин в рабочем возрасте; формирования в ряде регионов нормальной структуры населения по полу и возрасту; достижения высокого уровня рождаемости и темпов роста населения; уровня его экономической активности; более рационального процесса размещения населения и миграционных потоков.

Важнейшим направлением повышения эффективности использования трудовых ресурсов является мобилизация резервов трудовой активности населения. Уровень трудовой активности населения или какой-то отдельной его группы может быть выражен как отношение доли лиц, принимающих участие в общественном труде, к общей численности трудоспособного населения или отдельной группы. Данный показатель может быть также выражен отношением суммарной продолжительности отработанного данным контингентом времени к совокупному потенциальному фонду рабочего времени.

К конкретным видам трудовой активности занятых относятся показатели производственной деятельности: производительность труда, структура использования фонда рабочего времени, участие в научно-техническом творчестве, изобретательстве и рационализаторстве, управлении производством.

Рост трудовой активности населения и всех его социально-демографических групп выступает как важнейший фактор формирования личности, характеризует степень удовлетворения потребности в трудовой деятельности и народного хозяйства в рабочей силе, что побуждает по-новому взглянуть на проблемы эффективной занятости населения и создавать условия для ее роста.

На уровень трудовой активности населения конкретно влияет и уровень трудоспособности различных социально-демографических групп населения. Трудоспособностью располагает не только население в рабочем возрасте, но и лица за его пределами — в дорабочем и послерабочем возрасте. У этих групп населения имеются недоиспользованные резервы трудовой активности. Не в полной мере используется совокупная трудоспособность населения в рабочем возрасте, в частности за счет таких групп населения, как трудоспособные пенсионеры по возрасту и инвалиды, женщины, воспитывающие детей, студенты дневной формы обучения, лица, желающие заниматься индивидуальной трудовой деятельностью или совместительством.

Необходимость мобилизации этих резервов диктуется потребностью экономического развития страны, важностью активизации человеческого фактора, катастрофическим снижением численности населения. Активизация резервов трудоспособности населения позволяет раздвинуть количественные границы трудовых ресурсов, не прибегая к пересмотру установленных границ рабочего возраста.

4. Демографические факторы и их воздействие на трудовые ресурсы

та, снизить нагрузку на занятое население, улучшить его материальное благосостояние.

Использование резервов трудоспособности предполагает необходимость развития таких форм занятости, которые, учитывая специфические особенности отдельных групп населения, открывали бы возможность внесения ими посильного трудового вклада. Имяющиеся резервы трудоспособности населения зависят от гибкости организационных форм занятости, к которым относятся использование режима неполного рабочего дня (недели), гибкие графики работы, надомничество, совместительство, организация работы студентов и учащихся школ в летние каникулы и др.

Задача мобилизации резервов трудовой активности состоит не только в том, чтобы количественно занять трудоспособное население с учетом социально-демографических особенностей его групп, но и получить народно-хозяйственный эффект. Следовательно, для ее решения необходим дифференцированный подход к выбору организационных форм и методов, обеспечивающих более полное использование способности к труду различных групп населения.

Привлечение к труду лиц пенсионного возраста является источником рабочей силы. Использование их труда сталкивается с определенными ограничениями, требует проведения организационной работы для развития таких форм применения их труда, как режим неполного рабочего дня (недели) и надомничества.

Целесообразность использования и привлечения к труду пенсионеров зависит от множества обстоятельств и должна определяться с учетом особенностей конкретного этапа социально-экономического развития страны. На современном этапе они должны быть согласованы с задачей повышения темпов экономического роста; с проблемой нехватки трудовых ресурсов; стремительным сокращением и старением населения; с возможностью повышения уровня жизни.

Другим направлением повышения трудовой активности населения является разработка организационных форм привлечения к труду учащихся школ и студентов дневной формы обучения. Привлечение старшеклассников к трудовой деятельности во время летних каникул может принимать различные формы: лагеря труда и отдыха, трудовые отряды старшеклассников, ученические производственные бригады, индивидуальное трудоустройство в разные периоды календарного года в сфере торговли и обслуживания населения.

Значительные возможности для участия в трудовой деятельности имеются у студентов дневной формы обучения. К числу основных организационных форм привлечения их к труду можно отнести: учебно-производственную и преддипломную практику; работу в студенческих отрядах во время летних каникул; индивидуальное трудоустройство в различные периоды года в свободное от учебы время на условиях неполного рабочего дня, работы на дому, выполнения разовой работы.

Таким образом, мобилизация демографического фактора сопряжена с проведением организационной, экономической и правовой работы на всех уровнях управления трудовыми ресурсами.

Выводы

1. Демографическая политика представляет собой совокупность различных мер и мероприятий, направленных на регулирование демографического развития страны и ее отдельных регионов. Разработка конкретных мер демографической политики основывается на изучении закономерностей развития данных процессов, выявлении различных факторов формирования демографической структуры и типов воспроизводства населения.

2. Основным инструментом измерения и оценки демографических процессов являются различные показатели, которые подразделяются на общие коэффициенты естественного движения населения, специальные и частные, стандартизованные коэффициенты. На формирование трудовых ресурсов оказывают влияние группа демографических факторов и система показателей трудовой структуры.

3. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в современных условиях требует перехода к преимущественно интенсивным методам развития, более рационального уровня экономической активности лиц трудоспособного возраста в различных половозрастных группах населения.

Вопросы для самопроверки

1. Какие группы мер демографической политики направлены на регулирование ее развития?
2. Какие факторы воспроизводства народонаселения характеризуют качественную сторону условий жизни и труда?
3. Каковы основные принципы демографической политики?

4. Демографические факторы и их воздействие на трудовые ресурсы

4. Когда была разработана Концепция демографической политики Российской Федерации и какие разделы она включает?
5. Что является основным инструментом измерения и оценки демографических процессов, каковы их виды?
6. Какие группы показателей используются при анализе демографических процессов?
7. Какова структура демографических факторов, влияющих на формирование трудовых ресурсов?
8. Какие мероприятия следует проводить для мобилизации резервов повышения экономической активности населения?

5

Занятость населения и рынок труда

5.1. Занятость: понятие, принципы и формы / 5.2. Рынок труда и особенности его формирования / 5.3. Безработица: понятие, классификация, последствия / 5.4. Регулирование занятости и рынка труда

5.1. Занятость: понятие, принципы и формы

Понятие занятости населения и ее принципы

В любом обществе существует объективная связь и взаимозависимость между наличным трудоспособным населением и характером, степенью его участия в общественном производстве. Совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности, можно рассматривать как занятость.

Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанный с удовлетворением его потребностей в сфере труда. Как социально-экономическая категория занятость характеризует деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую им заработок (трудовой доход).

В Законе РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с послед. доп. и изм.) сформулированы основные принципы занятости.

Первый принцип — обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит приоритетное право выбора: участвовать или не участвовать в общественном труде.

Второй принцип — создание государством условий для обеспечения права на труд, защиту от безработицы, помощь в трудоустройстве и материальную поддержку при безработице в соответствии с Конституцией РФ.

Выделяют следующие принципы государственной политики в области содействия занятости:

5. Занятость населения и рынок труда

1) обеспечение равных возможностей всем гражданам России независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

2) развитие трудовых ресурсов;

3) предупреждение массовой и сокращение длительной (более года) безработицы;

4) поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

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

6) сочетание местных мер с централизованными в области занятости;

7) поощрение работодателей, создающих новые рабочие места, и др.

Все трудоспособное население, находящееся в трудоспособном возрасте, в зависимости от того, занято ли оно общественно полезным трудом или нет, можно разделить на две категории: занятых и не занятых.

Согласно ст. 2 упомянутого Закона занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая временные, сезонные работы;

- самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая индивидуально-трудовую деятельность (фермеры, писатели и др.), предприниматели, а также члены производственных кооперативов;

- избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, служащие в органах внутренних дел;

- трудоспособные учащиеся любых очных учебных заведений, включая обучающихся по направлению службы занятости;

- выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда);

- временно отсутствующие на работе (по причине отпуска, болезни, переподготовки и т.п.).

5.1. Занятость: понятие, принципы и формы

Трудоспособное население, как уже отмечалось, состоит из двух групп: экономически активного и экономически неактивного населения, на соотношение которых оказывают влияние социальные, экономические, демографические и политические условия. Доля экономически активного населения зависит от доли населения в трудоспособном возрасте, а также от степени занятости отдельных возрастных групп.

Статусы занятости

Для экономически активного населения, включая безработных, существенным является статус занятости. На практике различают следующие статусы занятости (рис. 5.1).

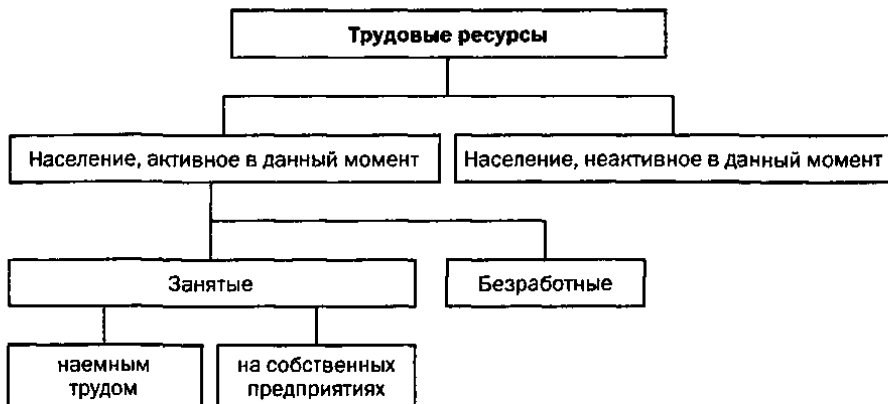


Рис. 5.1. Статусы занятости

К занятым относятся:

1. Наемные работники — лица, работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме плату.

2. Работающие на индивидуальной основе — лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок.

3. Работодатели — лица, управляющие собственным (либо уполномоченные государством управлять) акционерным общест-

5. Занятость населения и рынок труда

вом, хозяйственным товариществом и т.п. Работодатель может полностью или частично делегировать свои функции наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.

4. Неоплачиваемые работники семейных предприятий — лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.

5. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости. Это безработные, не занимавшиеся ранее трудовой деятельностью, приносящей доход. Сюда относятся лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу занятости.

Виды занятости

Как отмечалось выше, по классификации МОТ население старше определенного минимального возраста, установленного для учета экономически активного населения (в России — 16 лет), подразделяется на три взаимоисключающие категории: занятые, безработные и вне рабочей силы. Первые две категории — занятые и безработные — составляют рабочую силу, или активное в данный период население, образующее предложение рабочей силы в данный момент. Третья категория — лица вне рабочей силы — включает остаточные группы лиц, которые не имеют работы, не ищут ее и не готовы работать, в том числе лица моложе трудоспособного возраста, т.е. эта группа представляет население, которое в данный момент экономически не активно.

В зависимости от количественных и качественных характеристик различают следующие виды занятости.

Полная занятость — это состояние наибольшей вовлеченности трудоспособного населения в общественно полезную деятельность. Она характеризует такое состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

Продуктивная (эффективная) занятость характеризуется с двух позиций. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные человека условия жизни. Отсюда вытекает прямая связь политики занятости с политикой доходов, антиинфляционными действиями и т.п. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный

случай последней — содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы.

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно владельцу рабочей силы, т.е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное привлечение к труду.

Таким образом, полная занятость отражает количественную, а продуктивная — качественную сбалансированность между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которой создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества.

Неполная занятость представляет собой ситуацию, при которой общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения.

Скрытая занятость населения характеризуется тем, что определенная часть людей из числа находящихся в длительном отпуске без сохранения содержания, безработных, пенсионеров, занимается торговлей, предоставлением различных услуг населению (ремонт, строительство и т.д.) вне рамок официального их учета в качестве занятых.

Сезонная занятость представляет собой периодическое (как правило, в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических особенностей.

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

Периодическая занятость — вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (вахты в нефтяной и газовой отраслях).

5.2. Рынок труда и особенности его формирования

Понятие рынка труда

Степень развития рыночных отношений, активность государства в регулировании социально-трудовых отношений определяют динамику развития национального рынка труда в любой стране. Оче-

5. Занятость населения и рынок труда

видно, что специфика развития конкретной страны накладывает отпечаток на процессы формирования и функционирования рынка труда. Как экономическое явление он не возникает сам по себе вследствие наличия рыночных отношений в экономике и достижения определенного уровня развития этих отношений. Полноценный национальный рынок труда формируется под влиянием ряда факторов, обеспечивающих единство как экономики страны в целом, так и отдельных ее подсистем.

Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой систему общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наемной рабочей силы. Ему свойственны следующие характеристики. Рынок труда — это, во-первых, совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы; во-вторых, место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций; в-третьих, с позиций предприятий, поле взаимоотношений отдельного предприятия и его работников, потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы.

Прежде чем рассматривать сущность и структуру рынка труда, необходимо обратиться к дискуссии о том, что продается и покупается на этом рынке: рабочая сила или труд?

Сторонники марксистской теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, т.е. способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд.

Сторонники еще одной точки зрения полагают, что рынок труда является ресурсным рынком. В качестве основных субъектов купли-продажи выступают работодатель — покупатель труда и юридически свободный и юридически защищенный собственник — продавец ресурса труда. Последний является носителем и собственником своей рабочей силы, т.е. всей совокупности своих способностей к определенным видам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого состоит в физической неотделимости его от собственника. Указанная специфика отражается на характере объекта купли-продажи на рынке труда. Здесь объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса

труда определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени.

На рынке цена труда выступает в форме ставки — заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре (контракте), заключаемом между работодателем и лицом, нанимающимся на работу. Рыночная цена единицы ресурса труда данного качества складывается в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. Фактическая цена труда отражает равновесную ставку заработной платы.

Функционирование рынка труда имеет ряд особенностей:

1) неотделимость права собственности на товар — труд — от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы ее носителя; в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения;

2) значительная продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем;

3) действие неденежных факторов сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы профессионального роста);

4) наличие большого числа институциональных структур особого рода, к которым относятся: система трудового законодательства, различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т.д.;

5) высокая степень индивидуализации сделок. Они отличаются большим разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и требует от претендента специфических навыков.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда (рис. 5.2).

На рис. 5.2 та часть, которая образуется пересечением совокупного спроса и совокупного предложения, носит название «удовлетворенный спрос на труд». Непересекающиеся части соответствуют текущему рынку (*ТР*):

$$ТР = СР - УС ,$$

где *СР* — совокупный рынок труда; *УС* — удовлетворенный спрос на труд.

5. Занятость населения и рынок труда

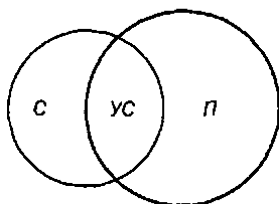


Рис. 5.2. Совокупный рынок труда

(C — совокупный спрос на труд; P — совокупное предложение труда;
UC — удовлетворенный спрос на труд)

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он включает следующие элементы:

- открытый рынок труда, состоящий из экономически активного населения, которое ищет работу, нуждается в подготовке и переподготовке. Сюда же входят все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;

- скрытый рынок труда — лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или изменением его структуры могут быть высвобождены.

Исходными материалами для оценки ситуации на открытом рынке труда, анализа тенденций и предложения рабочей силы являются:

- данные государственного статистического учета по форме № 1-Т «Трудоустройство населения (годовая, квартальная)»;

- месячные отчеты Государственной службы занятости «О трудоустройстве и занятости населения, обратившегося в службу занятости РФ, в территориальном разрезе»;

- данные Росстата по форме № 17 «О наличии и прогнозе рабочих мест, приеме-выбытии штата и намечаемом высвобождении работников в территориально-отраслевом разрезе».

Использование данных материалов позволяет выявить емкость как официального рынка труда, охваченного посреднической деятельностью Государственной службы занятости, так и его неофициальной части, а также проследить динамику показателей спроса и предложения на открытом рынке труда в целом, в рамках его официальной и неконтролируемой частей, оценить их соотношение.

Элементы рынка труда

К основным элементам рынка труда относятся: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда; конъюнктура рынка; службы занятости населения; инфраструктура рынка труда; система социальной защиты и др.

Главными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники.

Работодатель — наниматель, который может быть представлен по-разному в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Это могут быть государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т.п.

Наемные работники — свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда социально приобретенных качеств — ответственности, исполнительности, дисциплинированности, обязательности, предприимчивости и др.

Важным условием реального функционирования рынка труда является адекватное поведение на нем всех участников трудовых отношений: государства, работодателей и наемных работников.

Отношения на рынке труда складываются из трех основных компонентов:

- отношений между наемными работниками и работодателями;
- отношений между субъектами рынка труда, представителями общественных объединений (профсоюзы, ассоциации работодателей) и службы занятости;
- отношений между субъектами рынка труда и государством.

Функционирование рынка труда предполагает высокую степень свободы перераспределения рабочей силы между сферами приложения труда, отраслями народного хозяйства, предприятиями, организациями, фирмами. Это означает, что вслед за свободным переливом капитала, сопровождающимся сокращением и ликвидацией старых рабочих мест и созданием новых, происходят изменения в размещении производительных сил.

5. Занятость населения и рынок труда

Основные функции рынка труда:

- организация «встречи» работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и между наемными работниками;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- содействие решению вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением различают три типа *конъюнктуры рынка труда*:

- 1) *трудодефицитная*, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- 2) *трудоизбыточная*, когда на рынке труда имеется большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;
- 3) *равновесная*, при которой спрос на труд соответствует его предложению.

Конъюнктура рынка труда зависит от состояния экономики (подъема или спада); отраслевой структуры хозяйства, уровня развития технической базы; благосостояния (уровня доходов населения); развития рынков товаров, услуг, жилья; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на конъюнктуру оказывают влияние демографические, этнические, социальные, политические, экономические и другие факторы.

Свобода найма и увольнения работников служит основой конкурентоспособности предприятия. Поэтому важным условием формирования рынка труда является, с одной стороны, наличие множества работодателей, предлагающих рабочие места, а с другой — свобода конкуренции между работниками за наиболее привлекательные рабочие места.

Конкуренция представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. Конкуренция — неотъемлемая составляющая механизма любого рынка.

Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура. Ее составляют государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодей-

ствие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также процессы защиты прав работодателя и наемных работников на рынке труда.

Сегменты рынка труда

Под сегментацией рынка труда обычно понимают его разбивку на отдельные группы — сегменты — на основе различий в нуждах, характеристиках или поведении работников. При этом происходит разбивка предложения рабочей силы и спроса на нее на группы, объединяющие людей, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости. Выделение отличительных черт и свойств на рынке у групп продавцов (наемных работников) и групп покупателей (работодателей) способствует оптимизации контактов между ними, т.е. трудоустройству на взаимовыгодной основе.

Сегменты рынка труда можно представить в следующем виде (рис. 5.3).

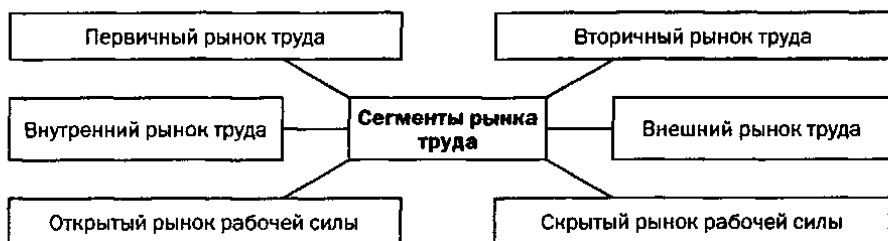


Рис. 5.3. Сегменты рынка труда

Объектами сегментации на рынке труда выступают работодатели и наемные работники. Сегментация рынка с позиций работодателей позволяет оценить их потребности и наилучшим образом к ним адаптироваться. Когда объектом сегментации выступают наемные работники, то формируется представление о тех группах, которые характеризуют их совокупность по количественным и качественным показателям.

С позиций качества рабочих мест рынок труда можно представить в виде двух основных сегментов: первичный рынок (квалифицированные рабочие места) и вторичный рынок (неквалифицированные рабочие места).

5. Занятость населения и рынок труда

Первичный рынок труда — рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, а также возможность профессионального продвижения, профессиональные технологии, система управления и т.п. В данном сегменте сосредоточены рабочие места, требующие квалификационной подготовки не ниже определенного уровня — высшего или среднего специального образования. Эти рабочие места занимают административно-управленческие и инженерно-технические работники, рабочие высокой квалификации.

Вторичному рынку труда свойственны большая текучесть кадров и нестабильная занятость, низкий уровень заработной платы, отсутствие профессионального продвижения, роста квалификации.

Причинами разделения рынка труда на сегменты являются различия в уровнях экономической эффективности производства; социальной эффективности труда и производства.

Сегментация рынка труда предусматривает также его деление на внутренний и внешний рынки. *Внутренний рынок труда* — это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначены цены рабочей силы и размещение последней определяется административными правилами и процедурами.

Данный рынок характеризуется наличием и составом работников на предприятии, их движением внутри него, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест.

Внутренний рынок труда обеспечивает уже занятым в производстве работникам определенную степень защиты от прямой конкуренции на внешнем рынке труда. Однако на внутреннем рынке труда проявляется присущая ему конкуренция в должностном продвижении, получении более выгодных работ, занятии освободившихся вакансий.

Внешний рынок труда — система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров.

Современный рынок труда России можно разделить на «открытый» и «скрытый». *Открытый рынок* может быть представлен как официально организованный и неофициальный.

Открытый рынок труда охватывает все трудоспособное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, все вакантные рабочие места и должности, а также ученические места в государственном и негосударственном секторах.

Официально организованный рынок труда включает рабочую силу и вакансии, зарегистрированные в Государственной службе занятости, и ученические места в системе формального профобразования.

Неофициальный рынок труда представляет ту часть спроса на труд, учебные места для приобретения новых профессий и предложения рабочей силы, которые не охвачены услугами государственных органов трудоустройства и учебных структур формального образования. Границы неофициального рынка труда весьма гибки, подчинены стихийному изменению соотношения спроса и предложения.

Скрытый рынок труда образуют работники, сохраняющие статус занятых, но имеющие в ближайшей перспективе достаточно высокую долю вероятности потерять работу.

В каждой стране рынок труда формируется с учетом своей специфики и собственной экономики. Одни страны ориентированы на внешний рынок, другие — на внутренний рынок труда. Обычно тип национального рынка формируют система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, система заполнения вакантных рабочих мест, способы регулирования трудовых отношений и т.д. В связи с этим выделяют следующие два типа рынка труда:

1) рынок, ориентирующийся на географическое и профессиональное движение рабочей силы, т.е. на заполнение рабочих мест путем движения работников между предприятиями (фирмами). Условно он назван внешним рынком. К нему больше тяготеет модель рынка труда в США. В рамках такого рынка фирмы комплектуются кадрами со стороны, подбирают «готовых» работников нужной профессии и квалификации;

2) рынок с ориентацией на внутрифирменное профессиональное движение работников. Подготовка кадров, формирование структуры по профессиям и квалификации происходят внутри

5. Занятость населения и рынок труда

фирмы в соответствии со структурой рабочих мест, перспективой развития предприятия. Условно такой тип рынка называется внутренним. Данный тип характерен для модели рынка труда Японии.

В России современный рынок трудовых ресурсов только формируется. Он еще не приобрел четких очертаний. Его можно назвать смешанным и тяготеющим к первому типу.

Сегментация рынка труда позволяет проанализировать факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить его перспективы. Анализ проводится по разным критериям и признакам. К ним относятся:

- демографические характеристики (пол, возраст, состав семьи);
- географическое положение (регион, город, район и т.д.);
- социально-экономические характеристики рабочей силы на рынке труда (образование, профессиональные знания, уровень квалификации, стаж работы и проч.);
- экономические показатели, отражающие финансовое состояние, формы собственности, а также показатели, характеризующие материальную обеспеченность наемных работников;
- психофизиологические качества работника (физическая сила, темперамент), его принадлежность к определенному слою общества и т.д.;
- поведенческие характеристики работника с точки зрения мотивации занятости и др.

В процессе анализа особо выделяются сегменты, где сосредоточены малоконкурентные группы лиц, нуждающихся в работе.

Предложение и спрос можно определить количественно. Предложение рабочей силы равно числу лиц, выходящих на открытый рынок труда и обратившихся по вопросам найма в службы занятости или непосредственно на предприятия и в организации.

Предложение рабочей силы на перспективу должно включать лиц, не занятых трудовой деятельностью и ищущих работу, а также лиц, которые выйдут на рынок труда в течение прогнозируемого периода. К последним относятся: высвобождаемые работники; увольняемые работники (по причинам текучести и в связи с окончанием срока договора); выпускники общеобразовательных учреждений; лица, прибывшие из других территорий; лица, выходящие на рынок труда из домашнего и личного подсобного хозяйства.

Предложение рабочей силы следует определять с учетом статистической информации о численности и половозрастной структуре трудовых ресурсов, экономической активности различных катего-

рий населения, уровня занятости лиц старших возрастов и подростков.

Спрос на рабочую силу формируется по отраслям и в количественном выражении должен совпадать с общей дополнительной потребностью в работниках предприятий и организаций вне зависимости от организационно-правовых форм и собственности.

При расчете спроса на рабочую силу определяется потребность предприятий в новых работниках (для работы на вакантных и новых рабочих местах), а также в работниках, необходимых для замены выбывающих (вне зависимости от причин). Таким образом, удается установить численность лиц, которые могут быть трудоустроены. В качестве исходной информации используются данные текущего статистического учета и специальных обследований, проводимых непосредственно на предприятиях. На этой базе, с учетом структурных изменений проводится анализ перспектив развития отдельных сфер занятости. По отраслям информация характеризуется двумя группами показателей: отраслевой структурой занятых в национальном хозяйстве и отраслевой структурой занятых в отраслях промышленности.

Для всесторонней оценки состояния и перспектив региональной занятости сбор информации о потребности предприятий в рабочей силе необходимо осуществлять не только в целом, но и по профессиям (специальностям), проводя при необходимости их группировку. Используя данные о потребностях в работниках конкретных профессий (специальностей) и балансовые методы расчета, можно установить наиболее точно общую величину потребности региона или отдельных отраслей в рабочей силе.

Важнейший этап прогнозирования регионального рынка труда — сопоставление названных показателей. На этой основе можно оценить фактическую и ожидаемую ситуацию на рынке труда, установить недостаток или избыток рабочей силы, а уже затем разрабатывать систему мер по совершенствованию региональной занятости.

5.3. Безработица: понятие, классификация, последствия

Понятие безработицы и ее уровень

Безработица представляет собой сложное, многоаспектное социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения не занята в общественном производстве, не может

5. Занятость населения и рынок труда

реализовать свои физические и умственные способности при помощи рынка труда (последнее связано с отсутствием подходящих рабочих мест). Она лишает человека возможности развивать свои профессиональные способности, получать заработную плату, что в итоге ведет к его обнищанию.

Безработным, по методологии МОТ, считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников доходов, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости. По Закону РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы к ней приступить.

– Вместе с тем законодательство выделяет категории населения и случаи, когда незанятые граждане не могут быть признаны безработными:

- 1) граждане, не достигшие 16-летнего возраста;
- 2) лица, которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости, за выслугу лет;
- 3) лица, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу, не имеющие профессии, в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профподготовка) дважды;
- 4) не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный для регистрации их в качестве безработных;
- 5) осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы.

Следует отметить, что принятая система учета безработных в нашей стране не отражает действительных тенденций в развитии российского рынка труда, поскольку большинство безработных не регистрируются в органах службы занятости, предпочитая искать

работу самостоятельно или прибегая к услугам негосударственных посреднических структур.

Основным показателем, характеризующим состояние рынка труда, является *уровень безработицы*. Различают общий уровень безработицы и уровень зарегистрированной безработицы, исчисляемые соответственно по формулам

$$У_{б.общ} = \frac{Ч_{б.общ}}{Ч_{э.а.н}} 100;$$

$$У_{б.зар} = \frac{Ч_{б.зар}}{Ч_{э.а.н}} 100,$$

где $Ч_{б.общ}$ — общая численность безработных, чел.; $Ч_{э.а.н}$ — численность экономически активного населения, чел.; $Ч_{б.зар}$ — численность зарегистрированных безработных, чел.

Для оценки состояния регулируемого рынка труда используется показатель напряженности. *Коэффициент напряженности* определяется по формуле

$$К_{н} = \frac{Ч_{н.зар}}{\sum_{i=1}^n Ч_{в}}$$

где $Ч_{н.зар}$ — численность незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости, чел; $\sum_{i=1}^n Ч_{в}$ — суммарная совокупность наличных вакансий на данный период времени ($i = 1, 2, \dots, n$); n — число вакансий.

Классификация безработицы

Число безработных в каждый конкретный момент развития экономики зависит от темпов экономического роста и эффективности труда, степени соответствия профессионально-квалификационной структуры работников существующему спросу, конкретной демографической ситуации, политики занятости, проводимой государством.

В зависимости от различных характеристик и критериев безработицу можно классифицировать на явную и скрытую, фрикционную, структурную, циклическую, естественную, длительную, застойную, институциональную. Рассмотрим в отдельности каждый из видов безработицы.

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

Скрытая безработица в отличие от явной определяется косвенными методами, в том числе экспертной оценкой. Скрытая безработица включает: потери рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда; отвлечение рабочей силы от основной деятельности; устранимые целодневные и внутрисменные потери рабочего времени; излишнюю численность работников, образующуюся в результате снижения объемов производства, свертывания убыточных производств, перепрофилирования предприятий и т.д. без адекватного снижения численности работников. Практика последних лет показала, что в периоды спада объемов производства, как правило, снижается и производительность труда при сохранении численности рабочих или при их небольшом сокращении.

Скрытую безработицу принято разделять на официальную и неофициальную. В официальную часть скрытой безработицы включаются регистрируемые статистикой лица, находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, а также лица, вынужденные работать в условиях неполного рабочего дня. В неофициальную часть скрытой безработицы следует включать и избыточную внутрипроизводственную численность работников и тех, кто ищет работу самостоятельно, не обращаясь в службу занятости.

Величина скрытой безработицы устанавливается с помощью специальных выборочных обследований с использованием балансовых методов определения потребности в рабочей силе. Проводятся опросы экспертов из числа руководителей и специалистов предприятий, представителей органов управления, ведущих ученых.

Фрикционная безработица обусловлена увольнением по собственному желанию в целях поиска новой, более подходящей работы. Этот вид безработицы характеризуется краткосрочным периодом, необходимым для нового трудоустройства, и существует всегда и везде. Причинами безработицы данного вида могут быть получение более высокого образования, перемена места жительства, предложение работать по более выгодной профессии в другой организации и др. Наличие фрикционной безработицы подтверждает существование постоянной связи между несопадением увольнения из одних организаций и наймом работников другими организациями, переходом от одних профессий к другим, из одних отраслей, регионов в другие.

Структурная безработица по своей сущности является вынужденной и обуславливается структурными преобразованиями в экономике: развитием новых, высокотехнологичных направлений, сокращением устаревших производств. Эти изменения в первую очередь приводят к трансформации структуры спроса на рабочую силу. Предложение труда, будучи более инертным элементом рынка труда в силу устойчивости психологических стереотипов, зачастую по качественным параметрам не соответствует изменившемуся спросу на труд. В связи с невозможностью быстрой подготовки новых и переподготовки ранее занятых работников возникает дисбаланс спроса и предложения труда в разных отраслях. Структурная безработица более длительная и нежелательная.

Специфика структурной безработицы в России заключается в росте незанятости среди лиц, имеющих высшее и среднее специальное образование, при одновременном увеличении спроса на неквалифицированный труд. В значительной степени это связано с перестройкой отраслевой структуры национального хозяйства.

Циклическая безработица вызвана спадом производства, той фазой экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью инвестиций в экономику. В этих условиях совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. Это наиболее негативный вид безработицы. Он возникает в периоды общего экономического спада и проявляется в сокращении совокупных расходов в экономике и соответственно в снижении спроса на рынке труда. Причиной циклических колебаний занятости в странах с развитым рыночным хозяйством является последовательное прохождение экономикой фаз экономического цикла. В нашей стране сокращение спроса на рабочую силу обусловлено переходом экономики на принципиально новые рыночные условия хозяйствования.

Естественная безработица представляет собой совокупность тех форм безработицы, которые неустранимы и предопределяют долговременное устойчивое равновесие рынка труда. Данный вид безработицы характеризуется наилучшим для развития экономики резервом потенциальных работников, которые способны достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от изменения спроса и потребностей производства.

Длительная безработица представляет собой безработицу в течение 8—18 месяцев, сопровождающуюся общей деградацией

5. Занятость населения и рынок труда

безработного, потерей трудовых навыков и способностей интенсивно работать в течение необходимого времени.

Застойная безработица — безработица, продолжающаяся свыше 18 месяцев. При безработице этого вида у неработающих лиц наступает полная профессиональная деградация вследствие продолжительного отсутствия условий для повторения основных трудовых приемов и операций. Профессиональная деградация человека может привести к его социальной деградации, перемещению в группу люмпенов, бомжей, алкоголиков. Реабилитация и возвращение таких людей к полноценной профессиональной деятельности возможны крайне редко.

Институциональная безработица обусловлена правовыми нормами, состоянием рынка труда, факторами, влияющими на его спрос и предложение. Примером может служить наличие чрезмерных социальных выплат, которые вызывают снижение предложения труда, а также способствуют увеличению безработицы. Практика показывает, что чем больше размер пособия по безработице, тем длительнее поиск нового рабочего места. Причиной институциональной безработицы может быть и несовершенная налоговая система.

Оценка безработицы

Для анализа безработицы следует определить ее продолжительность, т.е. величину, характеризующую в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработного на конец рассматриваемого периода, а также численность безработных, которые в этот период были трудоустроены.

По российскому законодательству размеры пособий по безработице дифференцируются в зависимости от категории граждан, признанных безработными. Уволенным с предприятий и признанным Государственной службой занятости безработными пособие по безработице выплачивается:

- в первые три месяца безработицы — в размере 75% их среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);
- в последующие четыре месяца — в размере 60%;
- в дальнейшем — в размере 45%, но во всех случаях не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда и не выше уровня средней заработной платы, сложившегося в респуб-

лике, крае, области, городах Москве и Санкт-Петербурге, автономной области, автономном округе.

Продолжительность выплаты пособия не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев; исключения составляют лица предпенсионного возраста, для которых период выплаты пособия при определенных условиях может достигать 24 календарных месяцев. По истечении 12-месячного периода выплаты пособий по безработице граждане, не нашедшие работу, теряют в последующие 6 месяцев право на их получение.

При анализе безработицы изучается ее структура по следующим половозрастным, профессионально-квалификационным и социальным признакам:

- по возрасту, с выделением молодежной безработицы и безработицы лиц предпенсионного возраста;
- по социальным группам (рабочие, служащие);
- по уровню образования;
- по профессиональным и стажевым группам;
- по уровню доходов и обеспеченности;
- по причинам увольнения;
- по ментальным группам.

Анализ структуры безработицы целесообразно проводить на основе сочетания экономико-статистических, оперативных и социологических методов исследования.

Оценивая уровень безработицы, следует вернуться к понятию «естественная безработица». Она отражает равновесное состояние рынка труда, когда число ищущих работу совпадает с количеством свободных вакансий. Превышение фактического уровня безработицы по сравнению с естественной нарушает сбалансированность рынка труда. Следовательно, возникает потребность в определении нормы естественной безработицы, которая является расчетным показателем. Норма естественной безработицы — это доля безработных в общем объеме трудовых ресурсов страны в состоянии полной занятости.

В разных странах уровни безработицы различны, поскольку зависят от естественной безработицы, фазы экономического цикла, в которой находится страна, а также проводимой государством политики занятости. В экономически развитых странах естественный уровень безработицы составляет 4—6%, в России — 3—5%.

5. Занятость населения и рынок труда

Когда экономика не может обеспечить рабочими местами всех желающих работать, ее производственный потенциал сужается на величину непроеденных благ. Экономисты определяют эту потерянную продукцию как отставание объема валового национального продукта (ВВП), которое представляет собой разность объемов потенциального и фактического ВВП. Потенциальный ВВП определяется исходя из предположения, что существуют естественный уровень безработицы, «нормальные» темпы экономического роста.

Известный американский исследователь в области макроэкономики А. Оукен математически выразил отношение между уровнем безработицы и отставанием объема ВВП, известное во всем мире как *закон Оукена*. Согласно этому закону, если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на 1%, то отставание объема ВВП составляет 2,5%. И наоборот, каждые 2,5% прироста реального ВВП обуславливают снижение безработицы на 1%. Это отношение позволяет вычислить абсолютные потери продукции, связанные с уровнем безработицы.

Безработица и ее рост имеют серьезные последствия: экономические, социальные, демографические, политические и др. К экономическим последствиям роста безработицы следует отнести повышение предложения на рынке труда, изменение требований к нанимаемым работникам, структурные сдвиги на рынке труда, усиление нагрузки на социальную инфраструктуру и др.

Для социальных последствий роста безработицы характерным является снижение жизненного уровня оставшихся без работы, утрата ими квалификации, обострение криминогенной обстановки в стране.

Издержки безработицы распределяются неодинаково. Уровень безработицы среди специалистов и служащих ниже, чем у рабочих; уровень безработицы среди молодежи выше, чем у взрослых. Уровень безработицы среди женщин выше, чем среди мужчин.

Массовая безработица приводит к быстрым, иногда очень бурным социальным и политическим переменам. На волне массовой безработицы возникли самые реакционные в истории человечества политические режимы.

5.4. Регулирование занятости и рынка труда

Политика занятости населения

Механизм регулирования занятости населения реализуется государственными органами исполнительной власти на федеральном уровне и уровне субъектов РФ, органами местного самоуправления путем изучения сложившихся условий, разработки и выполнения программ обеспечения занятости населения.

Направления политики занятости населения можно подразделить на следующие составляющие: меры государственной политики занятости; методы ее проведения и типы государственного воздействия на занятость населения.

Все меры по регулированию занятости подразделяются: по объекту воздействия на рынок труда (общие меры и специализированные) и по источнику финансирования.

Методы проведения политики занятости могут быть как прямые (законодательное регулирование), так и косвенные (экономические).

Различают следующие типы государственного воздействия на занятость населения: пассивный (социальная помощь незанятому населению) и активный (профессиональная подготовка и переподготовка кадров, создание новых рабочих мест, проведение общественных работ, стимулирование самозанятости, меры помощи регионам).

Государственное регулирование занятости включает разработку целевых и комплексных программ содействия занятости. В настоящее время можно выделить три уровня программ обеспечения занятости населения:

- федеральный;
- субъекта РФ (республиканские, краевые, областные, автономных округов и т.д.);
- местный (на территории органа местного самоуправления).

Каждая программа в общем виде состоит из четырех блоков: аналитического, программно-целевого, ресурсно-обеспечивающего, организационно-координирующего.

Регулирование рынка труда

Политика регулирования рынка труда предусматривает достижение трех основных целей: стимулирование структурной перестройки и ускорение процесса перераспределения высвобождаемых ра-

5. Занятость населения и рынок труда

ботников; наиболее быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь; предоставление работы каждому, кто ее ищет.

Регулирование рынка труда, проводимое государством, осуществляется в краткосрочном и долгосрочном периодах. Меры краткосрочного периода включают всевозможное стимулирование труда: увеличение государственных расходов на финансирование занятости в общественных работах; субсидирование новых рабочих мест; поддержание самозанятости населения.

Долгосрочные меры государства предполагают увеличение гибкости рынка труда. Это может быть достигнуто через систему определенных действий: переподготовку, переквалификацию работников; развитие всех видов информационной базы государственной и негосударственной служб занятости.

Наряду с государственными органами власти в осуществлении политики занятости участвуют негосударственные органы и организации. К таковым следует отнести Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, функционирующую на постоянной основе и состоящую из представителей общероссийских объединений работодателей, представителей общероссийских объединений профессиональных союзов и представителей Правительства РФ. Эта комиссия функционирует на федеральном уровне, способствуя обеспечению единой согласованной политики в области регулирования социально-трудовых отношений.

Аналогичные трех- и двухсторонние комиссии создаются и в субъектах РФ, на отдельных территориях страны, что позволяет регулировать рынок труда на всех уровнях.

Выводы

1. Занятость как общественное трудовое отношение является индикатором общественного воспроизводственного процесса, показывает уровень достигнутой сбалансированности между вещественными и личностными факторами.

2. Рынок труда есть сфера обмена, где наемные работники предлагают свою рабочую силу, а работодатели предъявляют спрос и платят за нее. Возможный дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда есть следствие отступления от условий полной занятости.

3. Безработица представляет собой сложное, многоаспектное явление, когда часть экономически активного населения не занята в обще-

Вопросы для самопроверки

ственном производстве, не может реализовать свои способности при помощи рынка труда.

4. Безработица лишает человека возможности развивать свои профессиональные способности, получать заработную плату, что в результате ведет к обнищанию населения. Вместе с тем число безработных зависит от темпов экономического роста и эффективности труда, степени соответствия структуры работников существующему на них спросу, политики занятости, проводимой государством.

5. В регулировании занятости населения, снижении безработицы и сглаживании ее последствий существенная роль отводится государственным органам службы занятости всех уровней. К регулированию занятости привлекаются и негосударственные органы и организации.

Вопросы для самопроверки

1. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации»?
2. Какие категории населения относятся к занятым и незанятым?
3. Дайте характеристику основных видов и форм занятости.
4. Что такое рынок труда?
5. Назовите и раскройте основные элементы рынка труда.
6. Каковы основные функции рынка труда?
7. В чем проявляются особенности внешнего и внутреннего рынков труда?
8. Что понимается под сегментированием рынка труда?
9. Что такое безработица и каковы причины ее возникновения?
10. Охарактеризуйте основные виды безработицы.
11. Что характеризует показатель уровня безработицы?
12. В чем сущность и специфика государственного регулирования занятости?

III

Основы трудовой деятельности и организации труда

6

Психофизиологические особенности работника в трудовой деятельности

6.1. Физиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность / 6.2. Психические явления в трудовой деятельности человека / 6.3. Закономерности динамики работоспособности и производственное утомление

6.1. Физиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность

**Психофизиологическая характеристика труда
и изменение структуры трудовых нагрузок
под влиянием научно-технического прогресса**

Труд как целесообразная деятельность, направленная на создание материальных и духовных благ для удовлетворения человеческих потребностей, в процессе которой люди и их группы вступают между собой в сложный комплекс взаимоотношений, рассматривается как *социально-экономическая категория*.

Вместе с тем *в психофизиологическом аспекте* процесс труда есть целесообразное, производительное расходование физической и нервной энергии человека, особый вид взаимодействия его организма с окружающей средой. При таком подходе в каждом виде труда можно выделить две основные характеристики:

- *психофизиологическое содержание* (работа органов чувств, процессы мышления и т.п.);
- *условия, в которых осуществляется трудовая деятельность*.

Структура и уровень физических и нервных нагрузок в процессе труда определяются обеими этими характеристиками: физические зависят от уровня автоматизации труда, его темпа и ритма, конструкции и рациональности размещения оборудования, инструмента, оснастки; нервные обусловлены объемом перерабатываемой информации, наличием производственной опасности, степенью ответственности и риска, монотонностью труда, взаимоотношениями в коллективе. Содержание и условия труда существенно и неоднозначно изменяются под воздействием научно-технического прогресса.

Функции преобразования предмета труда все в большей степени передаются технике, основными функциями исполнителя становятся контроль, управление, программирование ее деятельности, что значительно снижает затраты физической энергии.

Робототехника, автоматизация, информационные технологии позволяют заменить контактный способ управления на дистанционный, когда работник имеет дело с «информационной моделью» производственного процесса. Как следствие, возрастает значение функций приема, переработки, интерпретации обширной информации, принятия решений, порой в нестандартных ситуациях при дефиците времени.

Таким образом, в целом можно говорить о быстром сокращении двигательных компонентов и возрастании значения видов психической деятельности (внимание, мышление, память и т.п.). Помимо этого, НТП создает технические предпосылки для вывода работника из зоны действия производственных вредностей и опасностей, позволяет совершенствовать защиту исполнителя, освободить его от тяжелых и рутинных работ.

Однако есть и обратная сторона медали. Чрезмерное снижение двигательной активности оборачивается гиподинамией. Рост нервных нагрузок может привести к травмам, авариям, сердечно-сосудистым и нервно-психическим расстройствам («индустриальный стресс»). Возрастание скорости и мощности оборудования может привести к несогласованности параметров его работы и возможностей человека реагировать и принимать решения. Новые технологии (атомные, химические, электрохимические, биологические, ультразвуковые, лазерные и проч.) зачастую ведут к появлению новых производственных вредностей и опасностей, негативному воздействию на экологию.

6. Психофизиологические особенности работника в трудовой деятельности

Вряд ли подобные отрицательные последствия НТП являются неизбежными его спутниками. Проблема заключается в том, чтобы «привязать» технику к возможностям и среде обитания человека, сделать его определяющим звеном системы человек — техника — среда, учитывая его психофизиологические характеристики на всех стадиях проектирования, конструирования, эксплуатации этой системы. Все это и определяет необходимость изучения физиологических и психических процессов в трудовой деятельности.

Основной современной комплексной задачей психологов и физиологов является создание системы психофизиологического сопровождения и поддержки индивида на его жизненном пути и прежде всего — в процессе формирования и реализации профессиональной карьеры.

Психология труда изучает психологические особенности трудовой деятельности в целях повышения производительности труда и формирования профессионально важных качеств личности. Физиология труда выявляет закономерности протекания физиологических процессов и особенности их регуляции для обеспечения необходимой работоспособности человека на высоком уровне. Следовательно, *психофизиология* — наука о физиологических основах психической деятельности человека. Она изучает поведение и внутренний мир индивидуума в процессе деятельности через призму системных изменений, в частности — физиологических изменений организма.

Роль нервной системы в осуществлении трудовой деятельности

Центральная нервная система (ЦНС) играет решающую роль в осуществлении трудовой деятельности благодаря своей способности формировать *условные рефлексы*.

Психическая регуляция формирования условных рефлексов человека имеет ряд особенностей:

- а) в качестве раздражителя, способствующего их формированию, выступает осознание цели трудовой деятельности;
- б) осознание цели труда активизирует стремление к достижению результата;
- в) на ЦНС также воздействуют другие группы специфических раздражителей: физические, химические, биологические (свет, шум, излучения электромагнитных полей) и сигналы (раздражители), обусловленные взаимоотношениями людей в процессе труда.

Рабочий динамический стереотип делает трудовую деятельность совершенной, что ведет к более рациональному расходованию энергии, сокращению затрат времени на выполнение работы, росту результативности труда.

Условные рефлексы могут вырабатываться и у животных, например при дрессировке. Однако люди отличаются тем, что они в состоянии передавать свой опыт, обучать друг друга, накапливая таким образом знания и умения. Это специфика *второй сигнальной системы*: вырабатывать условные рефлексы не только в ответ на знаковые признаки явлений (речь, цифры, символы), но и в процессе сознательного общения, мышления, рассуждения, сознательной передачи опыта, сознательного обучения, труда.

Рефлекс — это реакция организма на раздражители со стороны внешней или внутренней среды, происходящая при участии ЦНС. *Условные рефлексы* в отличие от безусловных (врожденных, устойчивых, передающихся по наследству) приобретаются в ходе обучения, воспитания, опыта и осуществляются при участии коры больших полушарий головного мозга. Особенностью их формирования у человека является то, что они могут являться реакцией не только на непосредственные раздражители внешней среды — так называемые *сигналы первой степени*, но и на их знаковые, символические обозначения (речь, буквы, цифры, символы) — *сигналы второй степени*. Именно вторая сигнальная система дает возможность общения, мышления, рассуждения, передачи опыта, обучения. Можно сказать, что с физиологической точки зрения труд есть условно-рефлекторный процесс, имеющий, однако, ряд особенностей. Прежде всего, в качестве импульсов, способствующих формированию условных рефлексов, здесь выступает осознание цели своей деятельности, стремление к достижению результата. Кроме того, в процессе труда на ЦНС воздействуют не только физические, химические раздражители, но и раздражители социального характера, обусловленные взаимодействием и взаимоотношениями людей.

При выработке трудовых навыков образуется устойчивая система взаимосвязанных условных рефлексов, или *рабочий динамический стереотип (РДС)*. Сформированный РДС проявляется в своего рода автоматизме действий, их четкости и рациональности расходования энергии, сокращении затрат времени на выполнение работы и повышении ее качества.

6. Психофизиологические особенности работника в трудовой деятельности

Основные предпосылки успешного формирования и возобновления РДС:

- четкое осознание цели своей деятельности, что особо важно в сложных современных производствах, когда работник технологически часто отдален от завершающего этапа создания продукции;
- установка на достижение цели (создание трудовой мотивации с использованием различных систем стимулирования);
- четкий темп и ритм работы, отсутствие необоснованных перерывов и авралов;
- меры по предупреждению повышенного утомления и переутомления;
- рациональная организация рабочего места, его оснащение, планировка и обслуживание;
- психофизиологическое обоснование приемов и методов производственного обучения.

Функции жизнеобеспечения человеческого организма в процессе трудовой деятельности

Под влиянием трудовых нагрузок и параметров внешней среды изменяется функционирование всех внутренних систем организма, таких как обмен веществ, сердечно-сосудистая, дыхательная и т.п. Выделяют четыре основных обменных процесса: *водно-солевой, жировой, белковый, энергетический*.

Если в состоянии покоя организм человека выделяет около 2,5 л воды в сутки, то при высоких физических нагрузках, в горячих цехах эти потери могут возрастать вдвое. В результате нарушается водно-солевой баланс (концентрация солей в плазме крови), что может вести к снижению работоспособности, расстройствам сосудистой системы, судорогам. В этих условиях очень важен нормальный питьевой режим, обогащение воды минеральными веществами.

Регуляция углеводного обмена заключается в поддержании нормального содержания глюкозы в крови. Углеводы — основные энергетические вещества, их повышенное расходование вызывается как интенсивной физической, так и умственной деятельностью. Снижение их поступления в кровь, к мышцам, мозгу резко понижает работоспособность.

Не менее важен и жиरोбмен. Окисление 1 г жира высвобождает более 9 ккал энергии. При длительной и тяжелой работе часть

жирового резерва организма в печени превращается в углеводы и поступает в кровь для поддержания деятельности мозга и мышц.

Белки входят в состав мышц и обеспечивают их способность к работе. Специалисты считают, что для нормального обмена веществ энергия должна обеспечиваться примерно на 11% за счет белков, на 17 — за счет углеводов, на 72 — за счет жиров. Это обеспечивается деятельностью пищеварительной системы, причем калорийность суточного рациона примерно на 20% должна перекрывать энергозатраты.

Обмен энергии организма и окружающей среды совершается непрерывно. Энергия идет на обеспечение жизненно важных функций организма, рабочую деятельность, внерабочие действия, сопротивление неблагоприятным внешним воздействиям. Работа, при которой энергозатраты составляют не более 2500 ккал в сутки, оценивается как легкая, свыше 5000 ккал — как очень тяжелая.

Терморегуляция — важнейшее свойство организма поддерживать на определенном уровне (около 37°C) температуру внутренней среды организма. Отклонения температуры организма ниже 25°C и выше 43°C несовместимы с жизнью. Терморегуляция обеспечивается изменениями дыхательной и сердечно-сосудистой функций, потоотделением и т.п. Именно необходимость поддержания нормальной температуры внутренней среды организма обуславливает важность создания комфортного микроклимата в рабочих помещениях.

Дыхательная и сердечно-сосудистая системы обеспечивают доставку энергетических веществ и кислорода к клеткам работающих органов и обратную транспортировку продуктов окисления. При увеличении трудовых нагрузок их функции усиливаются до пятикратной величины: возрастают частота дыхания и его объем, существенно повышаются частота пульса, кровяное давление.

Биомеханические основы трудовых действий и приемов

Эффективность трудовых действий во многом зависят от того, насколько их структура, направленность, последовательность отвечают особенностям *двигательного аппарата человека*. Он состоит из костно-опорного звена, скелетных мышц, двигательных центров головного и спинного мозга и нервов, связывающих их с мышцами. Отметим, что двигательная активность — необходимое условие нормального существования и развития человека; по мнению фи-

6. Психофизиологические особенности работника в трудовой деятельности

зиологов, на мышечную работу должно расходоваться не менее 1200—1300 ккал в сутки.

Мышечные усилия позволяют выполнять динамическую (перемещение в пространстве тела, конечностей, груза) и статическую работу (фиксация орудий и предметов труда, удержание груза, поддержание рабочей позы). Если при динамической работе мышцы то сокращаются, то расслабляются (отдыхают), а их ритмические сокращения способствуют кровообращению, то статическая работа требует длительного сокращения мышц, что может затруднять отток венозной крови и являться более утомительным.

С помощью сухожилий сила мышечных сокращений передается механическому звену — костно-опорному аппарату, каждое из соединений которого можно рассматривать как кинематическую пару, соединенную «шарниром» — суставом.

В любом трудовом процессе человек выполняет комплекс связанных определенной целью трудовых движений — «двигательный ансамбль», к формированию которого предъявляются определенные биомеханические требования:

- овальность, плавность и непрерывность движений (овальные в большей мере соответствуют строению суставов, плавные и непрерывные движения позволяют использовать силу инерции);
- рациональная протяженность и диапазон движений с учетом параметров тела человека;
- учет направленности движений, сочетания работы рук и ног (так, движения «на себя», «вниз» позволяют развить большее усилие и скорость, чем в противоположном направлении; сочетание, например, сгибания правой руки с разгибанием левой на 40% увеличивает силу правой);
- ритмичность, физиологически оптимальный темп движений (не более $\frac{1}{3}$ максимально возможного);
- ограничение статических нагрузок; удобство, устойчивость, возможность смены рабочей позы.

Для формирования рационального двигательного ансамбля разрабатываются «нормали рабочих движений» (оптимальные их варианты). При проектировании оборудования, рабочей мебели, планировке рабочих мест используются таблицы усредненных антропометрических показателей, характеризующих параметры тела человека и силу различных мышечных групп.

6.2. Психические явления в трудовой деятельности человека

Психика человека и основные группы психических явлений

Любой вид трудовой деятельности помимо физических нагрузок требует волевых усилий, сосредоточения внимания, мышления. *Психика человека* как функция мозга есть отражение реально существующего материального мира, однако это отражение всегда преломляется через индивидуальные особенности жизненного опыта, знаний, эмоционального состояния человека.

Функции психики в организации деятельности. В процессе труда психика человека координирует работу сложнейших психических механизмов, таких как воля, внимание, мышление, память и др. Основные психические процессы в трудовой деятельности: восприятие, психомоторика, мышление, внимание, память, нервно-психическое напряжение и эмоции, выступающие в качестве наиболее важных психических регуляторов труда.

Особенностью психики является то, что отражение реальной действительности связано с непрерывным познанием и отражением реальности в сознании человека во всех сферах его жизнедеятельности. Таким образом, *когнитивная функция психики* охватывает все познавательные процессы — от ощущений до восприятия, распознавания образов, памяти, формирования понятий, мышления, воображения.

Выделяют три основные группы психических явлений:

- *психические процессы*, протекающие в виде реакции: ощущение, восприятие, память, мышление, внимание и т.п.;
- *психические состояния*, характеризующие пониженный или повышенный уровень психической деятельности, различные эмоциональные состояния;
- *психические свойства личности*: жизненная позиция (потребность, интересы, мотивы поведения, ценностные ориентации), темперамент (тип нервной системы), характер, способности и проч.

Ниже рассмотрены наиболее существенные для трудовой деятельности психические явления и их основные характеристики.

Восприятие и внимание в трудовой деятельности

Первостепенным процессом психической деятельности работника в процессе труда является *восприятие*. По своей направленности восприятие — активный процесс, неразрывно связанный с другими

6. Психофизиологические особенности работника в трудовой деятельности

психическими функциями организма, проявляющимися в трудовой деятельности: мышлением, вниманием, памятью, эмоциями. Основные особенности восприятия:

целостность — восприятие способно отражать образ предмета как в целом, так и структурно;

константность — сохранение определенных свойств образа предмета, которые кажутся нам постоянными;

предметность — акт объективации, т.е. отнесение сведений, получаемых из внешнего мира, к миру конкретной предметности;

осмысленность — восприятие связано с мышлением и речью. Сознательно воспринять предмет — это значит мысленно назвать его и отнести воспринятый предмет к определенной группе, классу предметов, обобщить его в слове. Такое свойство восприятия называется категоризацией, т.е. отнесением воспринятого к определенному классу объектов или явлений;

активность — при процессе восприятия участвуют двигательные компоненты анализаторов (например, движения руки при осязании, движения глаз при зрительном восприятии и т.д.);

*свойство апперцепции*¹ — перцептивная система активно «строит» образ восприятия, при этом используется информация из памяти, прошлого опыта, которая присоединяется к чувственным данным (апперцепция).

Восприятие — отражение в сознании совокупности свойств предмета или явления. Его специфика в трудовой деятельности состоит в том, что оно является целевым, направленным. Такое направленное восприятие называют *наблюдением*.

Включая в себя комплекс ощущений, восприятие может различаться по преимущественным нагрузкам на органы чувств — зрения, слуха, осязания и т.п. В трудовой деятельности важны особенности характера восприятия (или широта сенсорного поля), т.е. количество одновременно воспринимаемых раздражителей. В одних случаях (оператор диспетчерского пункта электростанции) требуется длительное слежение в широком сенсорном поле, в других (работа с персональным компьютером) — удержание в сознании

¹ *Апперцепция* — свойство восприятия, существующее на уровне сознания и характеризующее личностный уровень восприятия. Характеризуется как результат жизненного опыта индивида, обеспечивающего осмысленное восприятие объекта и его особенностей. *Перцепция* — непосредственное отражение объективной действительности органами чувств.

узкого сенсорного поля в течение значительного периода времени. Слишком широкое сенсорное поле (число объектов наблюдения) может привести к тому, что работник не успеет принять и осмыслить поступающую информацию и его действия будут несвоевременны или ошибочны, слишком узкое — вызвать своего рода монотонию, «сенсорный голод», производственную скуку и апатию, повышающие утомление работника. Оптимальное число важных объектов наблюдения для одного работника — до 5, допустимое для работы без чрезмерного напряжения — 6—10.

Поступающие сигналы (сенсорные раздражители) и ответные действия работника (моторная реакция) должны быть адекватны, эффективны, сочетаться во времени и пространстве, не вызывать лишних энергозатрат человека, поэтому при организации рабочего места речь идет о формировании единого *сенсомоторного поля*.

Внимание — концентрация всей психической деятельности на определенных объектах. Различают три его вида.

Непроизвольное внимание (сосредоточение сознания на каком-либо объекте в силу его новизны или внезапности) проявляется как активная или пассивная оборонительная реакция. Первая предполагает немедленную мобилизацию мозговой и мышечной деятельности, «подготовку к встрече с опасностью», вторая — проявляется в «замирании», оцепенении, что может затем вылиться в панические действия. Естественно, люди с пассивным типом оборонительной реакции мало подходят для работ, связанных с риском, возможными нештатными ситуациями, ответственностью за жизнь других.

В трудовой деятельности большее значение имеет *произвольное внимание*, когда сосредоточение осуществляется сознательно, в силу необходимости. *Послепроизвольное внимание*, связанное с концентрацией психической деятельности на определенном объекте в связи с тем, что он приятен, интересен человеку, занимает его, во многом является основой творчества в процессе труда.

Внимание характеризуется рядом количественных и качественных показателей. Важно определить оптимальный *объем внимания*. Обычно человек одновременно может сосредоточить его не более чем на 4—5 объектах.

Концентрация внимания — степень сосредоточения человека — существенно связана с его объемом: как правило, более глубокая концентрация обеспечивается при небольшом числе объектов внимания. Способность к концентрации может быть выработана в процессе учебы, тренировок, работы, но обусловлена и индивиду-

6. Психофизиологические особенности работника в трудовой деятельности

альными психическими особенностями — поэтому при повышенных требованиях к ней целесообразен профессиональный отбор с использованием тестовых методов.

Устойчивость внимания — продолжительность непрерывного сосредоточения на одном объекте: при высокой степени концентрации через 15—20 минут начинаются непроизвольные его переключения на другие объекты. Вместе с тем в некоторых случаях более важна способность к быстрому *переключению внимания* (намеренному переносу его с объекта на объект), например, в условиях многостаночного обслуживания.

Мышление, память и их основные характеристики

Трудовая деятельность невозможна без такого психического процесса, как *мышление*, во многом определяющем остальные. В ходе мышления в сознании отражаются существенные признаки предметов и явлений, взаимосвязи между ними. Элементарным актом мышления является *суждение* (в трудовом процессе — это ответ на какой-то вопрос, поставленный его ходом). Особый интерес для повышения эффективности работы представляет *анализ причин ошибок суждения*, ведущих к неверным действиям и сопутствующим им браку, травмам, авариям. Эти причины могут быть объективными (нехватка времени, недостаток или недостоверность информации, плохая организация сенсомоторного поля, неисправность оборудования или недостатки в его конструкции) и субъективными (некомпетентность работника, некритичность к своим рассуждениям, плохо развитые мыслительные способности, стрессовое или плохое эмоциональное состояние, заболевание и т.п.).

По видам различают логическое и интуитивное, творческое и практическое (оперативное, наглядно-действенное) мышление.

Логическое мышление характеризуется тем, что человек осознает и может воспроизвести весь ход рассуждения — от посылки до вывода; *интуитивное* — это как бы непосредственное постижение истины, минуя сам процесс размышления (некоторые исследователи объясняют его механизм тем, что процесс мышления, направленный на решение поставленной задачи, независимо от сознания работника может осуществляться на подсознательном уровне)¹.

¹ Широко известный метод групповой «мозговой атаки», нацеленный на выработку новых целей, во многом основан на использовании именно интуитивного мышления.

Творческое мышление нацелено на ломку устоявшихся стереотипов, формирование новых представлений об окружающей действительности, продуцирование новой информации, *практическое мышление* обусловлено планом выполняемых работ, жестко лимитировано по времени, во многом стереотипно.

Для людей характерны разные *типы мышления*. *Синтетический* тип хорошо видит проблему в целом, но не склонен вдаваться в детали, *аналитический* — уделяет большее внимание деталям и частностям, но зачастую недостаточно улавливает их взаимосвязи. *Импulsive* тип является генератором идей, но слабо оценивает их достоверность и степень риска; *азартный* — увлекаясь идеей, легко идет на риск, принимая решения; *уравновешенный* считается как с гипотезой, так и с ее достоверностью и риском; *осторожный* оценивает каждое решение с точки зрения возможных последствий; *инертный* принимает решения только при стопроцентной гарантии успеха. Сочетание разных типов мышления необходимо учитывать, формируя команду для решения производственных задач.

Память — это механизм, позволяющий сохранять знания в течение длительного времени. *Память* — способность человека запоминать, хранить, воспроизводить свои знания, жизненный опыт. Отдельные виды памяти выделяются в соответствии с тремя основными критериями:

1. По характеру психической активности, преобладающей в деятельности память делят на: а) двигательную, б) эмоциональную, в) образную, г) словесно-логическую.

2. По характеру целей деятельности память делят на: а) произвольную и б) произвольную.

3. По продолжительности закрепления и сохранения материала память делят на: а) кратковременную, б) долговременную, в) оперативную.

Врожденная память — это природные свойства и задатки формирования у ребенка двух состояний памяти: кратковременной и долговременной.

Смысловая (словесно-логическая) память — память на мысли, присущая только человеку.

Эмоциональная (чувственная) память — память на эмоции, чувства, переживания.

Образная память (осязательная, зрительная, слуховая) — это память на образы, представления, картины природы и жизни, звуки, запахи, вкусы.

6. Психофизиологические особенности работника в трудовой деятельности

Декларативная (эксплицитная) память — это долговременная память, связанная с быстрым обучением, позволяющая различать различные жизненные события.

Различные виды памяти имеют отличительные физиологические механизмы. Так, свойства сенсорной памяти наиболее отчетливо проявляются в функциях зрительного анализатора.

Наиболее существенны *свойства рабочей памяти*: запоминание, воспроизведение, сохранение. Особое значение для успешного обучения имеет свойство памяти совершенствоваться в процессе постоянной самотренировки.

Оперативная память включает сведения, необходимые для выполнения задания в текущий момент. Однако в профессиональной деятельности не менее важна и *долговременная память*, способность быстро воспроизвести и привлечь для наиболее рационального выполнения работы информацию из всего накопленного человеческого объема сведений, знаний, опыта.

Некоторым людям присуща развитая смысловая память (на мысли, логические суждения), другие отличаются образной (на ощущение, впечатление, эмоции). В зависимости от преобладания каналов, по которым информация поступает в сознание человека, выделяют несколько типов памяти: зрительную, слуховую, моторную (человек лучше запоминает фактически осуществленные действия или то, что сам воспроизвел письменно), осязательную (характерную для людей с пониженным зрением).

Память может быть существенно развита в процессе тренировок с использованием специальных методов быстрого запоминания значительных объемов информации — мнемотехники. Для лучшего запоминания приемов работы, последовательности действий используют специальные, легко запоминающиеся рисунки — мнемосхемы.

6.3. Закономерности динамики работоспособности и производственное утомление

Сущность, факторы и показатели работоспособности

Работоспособностью называют способность человеческого организма изменять течение физиологических и психических функций и в соответствии с этим выполнять определенную деятельность с требуемым качеством в течение некоторого периода времени.

Исходный уровень работоспособности зависит преимущественно от субъективных факторов, однако по мере увеличения уровня и

продолжительности нагрузок, обусловленных содержанием и условиями труда, она изменяется на протяжении смены, недели, года, причем в довольно широком диапазоне. На рис. 6.1 приведена классификация факторов, определяющих уровень и динамику работоспособности. Можно утверждать, что работоспособность человека является физиологической основой производительности труда.

Существует ряд методов измерения работоспособности по частным показателям. При использовании *статистического метода* определяют изменение выработки, штучного времени за каждый час или 30 минут смены — при отсутствии технических или организационных неполадок все колебания этих показателей отражают изменение работоспособности.

Энергетический метод отражает изменение уровня расхода энергии на работах, требующих значительных физических усилий (путем измерения внешнего дыхания и легочного газообмена с помощью специальных приборов).

Психофизиологические методы основаны на оценке изменений показателей пульса, температуры тела, кровяного давления, частоты дыхания, мышечной силы и выносливости, а также показателей функционального состояния нервной системы, деятельности органов чувств (остроты зрения, порога слышимости), нервно-мышечной координации, зрительно-моторной реакции и т.п.

В качестве вспомогательного используется *метод субъективных оценок*, состоящий в выявлении чувства усталости у работников на основе опросов и оценки его изменений в баллах (от 0 — отсутствие до 4 — очень сильное).

Суть использования частных показателей заключается в построении кривой работоспособности — графика, наглядно отражающего ее изменение во времени.

Для определения *интегрального (обобщенного) показателя*, характеризующего уровень работоспособности, применяются два основных метода, разработанные Институтом труда Минтруда России: первый основан на использовании данных физиологических исследований, второй — на изучении факторов, влияющих на уровень работоспособности, их отклонений от нормативных значений¹. В обоих методах работоспособность оценивается как величина, противоположная утомлению:

¹ Эргономика : учеб. пособие / под ред. В. В. Адамчука. М., ЮНИТИ, 1999. С. 91–92.

$$P = 100 - U,$$

где P — уровень работоспособности; U — показатель утомления в условных (относительных) единицах.

Динамика работоспособности

Динамика работоспособности на протяжении рабочей смены характеризуется наличием ряда выраженных фаз (1—5) (рис. 6.2).

1 — дорабочее состояние, или «оперативный покой». Эта фаза характеризуется большей или меньшей степенью готовности организма к труду;

2 — фаза вработывания. В это время идет постепенное вхождение в конкретную производительную работу. Динамический стереотип постепенно приобретает утраченные за время перерыва в работе свойства, идет настройка нервных центров и функциональных систем организма на необходимый для работы уровень активности;

3 — фаза устойчивой работоспособности. Рабочий динамический стереотип восстановлен и закреплен на высоком уровне, работа отличается ритмичностью, координированностью движений, высокой выработкой и качеством;

4 — фаза снижения работоспособности в результате развивающегося утомления. Рефлексы замедляются, снижается внимание, растет количество лишних движений и число ошибок, ухудшаются технико-экономические показатели. Рабочий динамический стереотип нарушается.

Во второй половине смены для динамики работоспособности характерны те же фазы с небольшими изменениями. Поскольку перерыв в работе меньше, чем между сменами, фаза вработывания

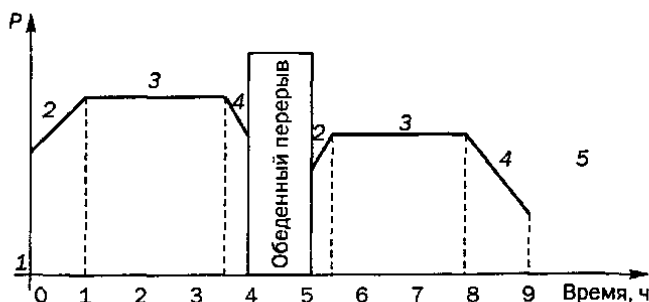


Рис. 6.2. Динамика работоспособности на протяжении смены

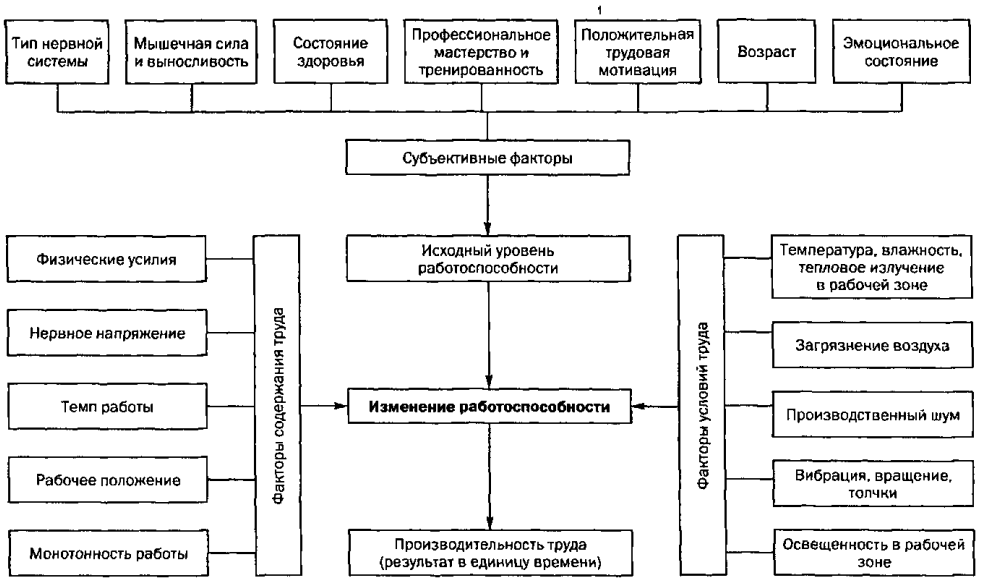


Рис. 6.1. Факторы, определяющие уровень и динамику работоспособности

6. Психофизиологические особенности работника в трудовой деятельности

начинается с более высокого уровня и короче по продолжительности. В связи с накопившимся утомлением фаза устойчивой работоспособности менее продолжительна и уровень ее ниже. Утомление развивается быстрее, падение работоспособности выражено более ярко. Иногда в конце смены может возникать специфическое состояние — фаза конечного порыва (5). Это — срочная мобилизация дополнительных резервных сил организма через мотивационную, волевую сферу, обусловленная либо необходимостью во что бы то ни стало закончить работу, либо связанными с окончанием рабочего дня положительными эмоциями. «Конечный порыв» проявляется в резком повышении уровня выработки.

Следует отметить, что если в фазе падения работоспособности работа не прерывается, то организм вынужден задействовать и истощать *вспомогательные резервы*. В этом случае могут развиваться выраженные вегетативные нарушения (сердцебиение, ухудшение дыхания), изменение памяти, внимания, ослабление интеллектуальной деятельности. При дальнейшем продолжении деятельности не исключено формирование «фазы срыва», когда может потребоваться не просто длительный отдых, но и лечение.

Работоспособность колеблется и по дням недели, в целом повторяя сменную кривую. Подвержена она и существенным суточным колебаниям. Это связано прежде всего с выработанными тысячелетиями закономерностями суточных колебаний биологической активности человеческого организма, своего рода динамическим стереотипом жизнедеятельности. Пониженная работоспособность характерна для периодов с 6 ч утра до 15 ч дня, с максимумом с 10 до 12 ч дня и последующим снижением. Начиная с 15 ч работоспособность снова повышается и с 22 ч начинает понижаться, доходя до минимума к 3 ч ночи.

Специалисты отмечают и сезонные колебания работоспособности: более высокий ее уровень в период конца весны — начала осени и существенное снижение в зимние месяцы. Это объясняется как внешними факторами (изменения в погоде, структуре питания, световом дне, солнечной активности), так и внутренними, такими как сезонные изменения в деятельности эндокринной системы.

Производственное утомление, его причины и виды

Снижение работоспособности обусловлено прежде всего развивающимся *производственным утомлением*, под которым понимается

временное и обратимое снижение функциональных возможностей организма человека, вызванное непосредственно работой и воздействием условий труда.

Субъективно производственное утомление ощущается человеком как *чувство усталости*, которое можно рассматривать как биологический сигнал утомления, субъективно переживаемое особое психологическое состояние. Наиболее ярко оно дает о себе знать при физической деятельности: повышением частоты пульса, дыхания, обильным потоотделением, мышечной усталостью. При преимущественно умственных нагрузках чувство усталости проявляется в более «стертых» формах, и работник может «не заметить» этот сигнал, преодолеть утомление волевым усилием и продолжить деятельность. Накапливающееся утомление может превратиться в *переемление* — болезненное состояние, когда за время отдыха работоспособность полностью не восстанавливается и могут развиваться функциональные расстройства в организме: раздражительность, сонливость днем и бессонница ночью, головные боли, заболевания центральной нервной системы.

Причинами повышенного производственного утомления могут быть: интенсивная, в высоком темпе, напряженная деятельность; нерациональное распределение нагрузок во времени (нарушение ритмичности работы); чрезмерно большой поток воспринимаемой и перерабатываемой информации; низкая содержательность (монотонность) труда; несоответствие оборудования, инструмента, планировки рабочего места антропометрическим и эргономическим требованиям; напряженность, вызванная повышенным производственным риском и опасностью; неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе; плохие условия труда; недостаточная квалификация работника; пониженная сопротивляемость и выносливость организма.

Сущность современной теории утомления, берущей свое начало от исследований И. М. Сеченова, И. П. Павлова, Н. Е. Введенского, П. К. Анохина, заключается в том, что в основе его лежат процессы, происходящие в центральной нервной системе (поэтому эту теорию называют *нейрогенной*).

Согласно этой теории *утомление как результат влияния определенной нагрузки* представляет собой тормозное функциональное состояние коры головного мозга и подкорковых активизирующих систем, которое развивается в результате функционального исто-

6. Психофизиологические особенности работника в трудовой деятельности

щения нервных структур и играет защитную, охранительную роль, предупреждая их чрезмерное истощение.

Рассматривая производственное утомление как нарушение рабочего динамического стереотипа, различают два его вида: первичное и вторичное.

Первичное утомление возникает в начале работы или упражнения, поскольку за время перерыва в деятельности условно-рефлекторные связи несколько ослабевают, согласованность в работе нервной системы и двигательного аппарата достигается не сразу: необходимо «вработывание». Путь преодоления первичного утомления — продолжение деятельности.

Вторичное утомление возникает в результате длительной работы. Для его устранения необходимо прекращение деятельности, отдых либо перемена деятельности, в ходе которой основные нагрузки будут падать на иные группы мышц и органы чувств.

Виды утомления различают и в зависимости от его преимущественной локализации в тех или иных звеньях нервной системы, обеспечивающих трудовую деятельность:

- *сенсорное утомление* — утомление органов чувств в результате длительного или интенсивного воздействия раздражителей (сильный шум, избыточное освещение);
- *перцептивное утомление*, вызванное трудностью обнаружения сигнала (например, при необходимости улавливания слабого звукового сигнала при наличии шумовых помех);
- *информационное утомление*, вызванное недостатком информации или информационной перегрузкой;
- *эффекторное утомление*, вызванное интенсивной физической деятельностью и локализованное преимущественно в отделах центральной нервной системы, отвечающих за двигательные акты;
- *умственное утомление*, вызванное интенсивной умственной деятельностью по обработке, преобразованию информации, формированию суждений, а также творческой деятельностью.

Чаще имеет место сочетание в тех или иных пропорциях всех видов утомления, что характеризуется как общее утомление.

Использование положений теории утомления при проектировании трудовых процессов

Применение психофизиологических основ теории утомления при проектировании трудовых процессов имеет целью оптимизацию

физических и нервных нагрузок для предупреждения переутомления, поддержание на высоком уровне работоспособности, сохранения здоровья работника. Основные направления снижения производственного утомления, предусматриваемые при проектировании трудового процесса, можно представить в виде схемы (рис. 6.3).

Нетрудно заметить, что все указанные направления нацелены на обеспечение: соответствия психологических свойств работника, его знаний и навыков особенностям трудовой деятельности; минимизации затрат физической и нервной энергии на выполнение работы и сопротивление воздействию производственных вредностей; снижения нервного напряжения, обусловленного производственным риском и опасностью; достижения комфортного эмоционального состояния; повышения заинтересованности работника в труде; возможность отдыха в процессе смены деятельности.

Немалое значение имеет и разработка рациональных режимов труда и отдыха. *Режим труда и отдыха* — распорядок, регламентирующий определенное чередование работы и отдыха на протяжении смены, недели, месяца, года.

Психологическое обоснование режимов труда и отдыха выступает как определенные ограничения по человеческому фактору — учет требований физиологии и психологии труда, динамики работоспособности человека, необходимости полностью восстановить работоспособность за время отдыха.

Внутрисменный режим труда и отдыха регламентирует время начала и окончания смены, ее продолжительность, суммарную продолжительность перерывов на отдых, величину отдельных перерывов, их распределение на протяжении смены.

В соответствии с суточной динамикой работоспособности рекомендуется устанавливать начало первой смены (при прерывном графике работы) не ранее чем с 6 ч утра, окончание последней смены — не позднее чем в 24 ч. Нормальная продолжительность смены — 8 ч (40-часовая рабочая неделя), однако в зависимости от условий труда она может сокращаться до 6, а в некоторых случаях — до 4 ч. Законодательством предусмотрено сокращение продолжительности смены для подростков: в возрасте от 15 до 16 лет — на 2 ч, до 18 лет — на один 1 ч.

Поскольку работоспособность в ночные часы понижена, утомление развивается быстрее, продолжительность ночных смен сокращается на 1 ч (без последующей отработки). К ночным сменам

относятся те, в которых не менее 50% рабочего времени приходится на ночное (с 10 вечера до 6 утра).

Кроме того, предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников — тех, чья работа сопряжена с повышенным интеллектуальным напряжением, нервными нагрузками.

Если применяются смены повышенной продолжительности, время ежедневного отдыха должно быть, как правило, не менее двукратного времени предшествующей ему работы: 12 ч с последующим суточным отдыхом, сутки работы — двое суток отдыха.

Регламентированные перерывы на отдых предназначены для предупреждения быстрого падения работоспособности. Они включаются в рабочее время, при расчете норм труда их продолжительность входит в состав нормы времени.

Суммарная продолжительность регламентированных перерывов в расчете на смену определяется несколькими методами исходя из уровня испытываемых нагрузок, а значит, степени производственного утомления.

В любом случае рекомендуется предоставлять в течение смены не менее 10 мин на отдых и 10 мин — на личные надобности и санитарно-гигиенические действия (всего 20 мин).

Время предоставления перерывов на отдых определяется с учетом сменной динамики работоспособности, непосредственно перед периодами ее падения: 30—40% суммарной продолжительности перерывов рекомендуется в первой полусмене, оставшаяся большая часть — во второй, с учетом накапливающегося утомления. В ночную смену общее время перерывов рекомендуется увеличивать на 4—6 мин.

Число перерывов определяется по количеству резких спадов на кривой работоспособности. Более частые перерывы меньшей продолжительности устанавливаются на работах, требующих большого нервного напряжения, точных и координированных движений; более редкие и длительные — для работ со значительными мышечными усилиями, однако в любом случае перерывы длительностью более 20 мин не рекомендуются, так как могут нарушить сложившийся рабочий динамический стереотип и потребовать дополнительного вработывания.

Обеденный перерыв продолжительностью от 30 мин до 1 ч не входит во время смены и предназначен для приема пищи и отдыха. Ус-

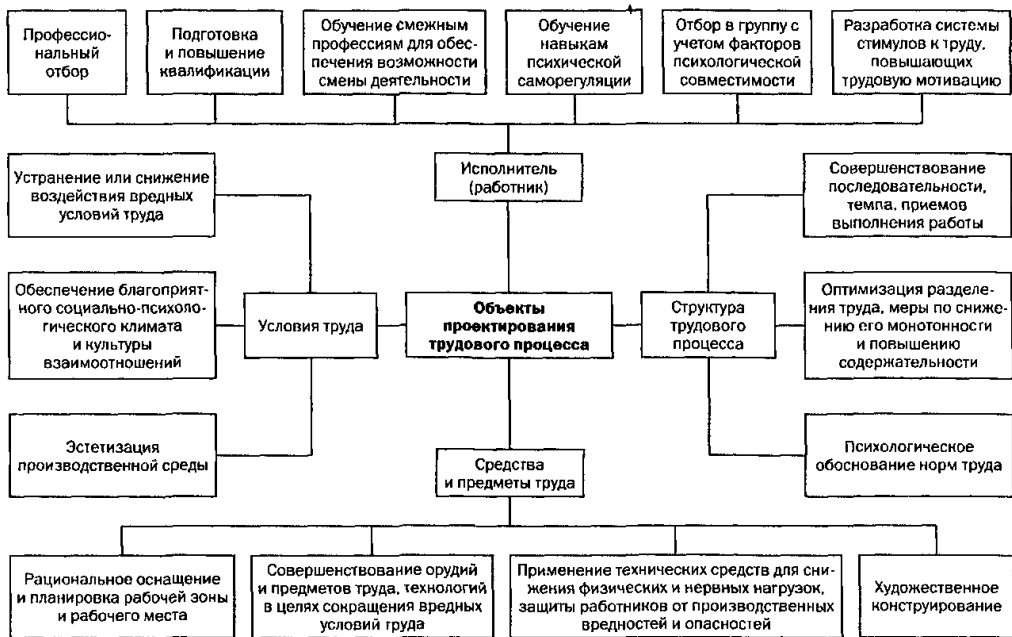


Рис. 6.3. Направления повышения работоспособности исполнителя и предупреждения производственного утомления, предусматриваемые при проектировании трудового процесса

танавливать его рекомендуется примерно в середине смены (плюс—минус один час).

Недельный режим труда и отдыха предусматривает порядок предоставления выходных дней. Кроме того, недельный и месячный режимы могут устанавливать графики сменности работы.

Выходные дни целесообразно предоставлять постоянно после равного количества рабочих дней. Основной вид рабочей недели — 5-дневная с двумя выходными днями. При использовании «скользящего графика» выходных (в случае непрерывной работы предприятия) их следует предоставлять подряд — иначе нарушается период устойчивой работоспособности в ее недельной динамике. При вызове на работу в выходной день по производственной необходимости работнику должен быть предоставлен дополнительный день отдыха не позднее, чем в течение двух недель (возможны также присоединение этого дня к отпуску или денежная компенсация в соответствии с трудовым законодательством).

Графики сменности определяют чередование смен, порядок и частоту перехода из смены в смену. Наиболее распространен переход из смены в смену через 5—6 дней работы, после выходных. Это обеспечивает время на перестройку биологических суточных ритмов работника. При неодинаковой продолжительности ежедневного отдыха более длительный рекомендуется предоставлять после ночных смен. Порядок чередования смен целесообразно устанавливать в соответствии с естественным ритмом жизнедеятельности человека (утро — вечер — ночь). На практике применяется и обратный порядок (ночь — вечер — утро), увеличивающий продолжительность отдыха после наиболее тяжелой для организма ночной смены.

Годовой режим труда и отдыха включает праздничные дни и отпуска. Трудовым кодексом (ТК РФ) предусмотрены 10 праздничных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством составляет не менее 24 рабочих дней в расчете на 6-дневную рабочую неделю, а для подростков — один календарный месяц в летнее время. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются занятым во вредных условиях труда, работающим в условиях Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, для некоторых категорий работников, труд которых связан с повышенными нервными нагрузками (научно-исследовательские, учебные учреждения и ряд других).

Оценка влияния изменения работоспособности на производительность труда

Комплекс мер по предупреждению производственного утомления имеет целью выравнивание кривой работоспособности — повышение ее общего уровня и увеличение доли фазы устойчивой работоспособности в сменном времени и, как результат, — повышение производительности труда.

Прирост производительности труда за счет повышения уровня работоспособности может быть определен по формуле

$$П_{п.т} = \left(\frac{P_{\phi}}{P_{\text{баз}}} \right) \cdot 100 \cdot 0,2,$$

где $П_{п.т}$ — прирост производительности труда, %; $P_{\text{баз}}$ и P_{ϕ} — уровни работоспособности соответственно до и после ее повышения, усл. ед.; 0,2 — константа, отражающая усредненную зависимость между ростом работоспособности и повышением производительности труда (с учетом организационных и технических ограничений и помех).

Несколько иначе оценивается влияние на производительность труда изменения доли фазы устойчивости работоспособности в сменном фонде времени:

$$П_{п.т} = \left(\frac{УР_{\phi} - УР_{\text{баз}}}{1 + УР_{\text{баз}}} \right) \cdot 100 \cdot 0,2,$$

где $УР_{\text{баз}}$ и $УР_{\phi}$ — доля фазы устойчивой работоспособности в сменном фонде времени соответственно до и после внедрения некоторого мероприятия.

Выводы

1. В психофизиологическом аспекте труд есть целесообразное расходование физической и нервной энергии человека, уровень которого определяется содержанием и условиями трудовой деятельности. Последние существенно и неоднозначно изменяются под влиянием НТП. Одной из центральных проблем труда является учет психофизиологических характеристик человека на всех стадиях проектирования системы человек — техника — среда в целях повышения социально-экономической эффективности ее функционирования.

6. Психофизиологические особенности работника в трудовой деятельности

2. Определяющую роль в трудовой деятельности играет центральная нервная система, формирующая рабочий динамический стереотип, обеспечивающая взаимодействие всех функциональных систем человека, а также приспособление его организма к изменяющимся условиям внешней среды и трудовым нагрузкам. Своего рода механическим передаточным звеном выступает двигательный аппарат человека, позволяющий выполнять статическую и динамическую работу. Важным элементом рационализации труда является проектирование двигательного ансамбля, определяющего движения работника с учетом требований биомеханики, с тем чтобы обеспечить естественность и удобство движений и рабочей позы, экономию физических усилий.

3. В современных условиях существенно возрастает значение нервно-психической компоненты в содержании труда, поэтому при его проектировании и организации необходимо выдерживать оптимальные характеристики нагрузок, связанных с наблюдением, вниманием, памятью и мышлением. Важно также осуществлять подбор кадров с учетом соответствия индивидуальных особенностей основных психических процессов их особенностям и напряженности в конкретном виде работ, использовать специальные методы обучения и тренировок для их развития. Эффективная совместная работа требует психологической совместимости членов команды, благоприятного социально-психологического климата, что достигается учетом личностных психологических характеристик при подборе работников, созданием положительного эмоционального настроения.

4. Физиологической основой производительности труда является работоспособность человека, исходный уровень которой зависит в основном от субъективных факторов, но существенно изменяется под воздействием уровня и продолжительности трудовых нагрузок. Колебания работоспособности отмечаются на протяжении смены, суток, недели, года. Снижение работоспособности вызывается развивающимся производственным утомлением и проявляется прежде всего в нарушении рабочего динамического стереотипа. Это ведет к снижению производительности, качества работы, при продолжении деятельности — может привести к травмам, авариям, развитию заболеваний.

5. Существенным моментом в организации труда является разработка комплекса мер по предупреждению производственного утомления и поддержанию стабильно высокого уровня работоспособности. Эти меры затрагивают совершенствование качеств исполнителя, условий труда, его содержания, средств и предметов труда. Особое значение имеет проектирование и внедрение рациональных режимов труда и отдыха, их психофизиологическое обоснование. Результатом явля-

Вопросы для самопроверки

ется повышение уровня работоспособности, доли фазы устойчивой работоспособности в сменном времени и на основе этого — повышение производительности труда.

Вопросы для самопроверки

1. Что определяет структуру и уровень нагрузок на организм человека в процессе труда, как они изменяются под влиянием научно-технического прогресса?
2. Какова роль центральной нервной системы в трудовой деятельности? Перечислите основные условия успешного формирования рабочего динамического стереотипа. Что, по вашему мнению, может препятствовать его формированию?
3. Как изменяются в процессе труда основные функции жизнеобеспечения человеческого организма?
4. Что понимается под двигательным ансамблем? Как связаны требования к его формированию с особенностями двигательного аппарата человека?
5. Какие факторы влияют на уровень и динамику работоспособности? Каковы основные фазы работоспособности, их связь с состоянием рабочего динамического стереотипа и развивающимся производственным утомлением?
6. Основные причины производственного утомления. Какие меры применяются для его предупреждения? Как оценить влияние этих мер на работоспособность и производительность труда?

Сущность и механизм организации труда

7.1. Содержание и значение организации труда / 7.2. Трудовой процесс и его организация / 7.3. Элементы организации труда / 7.4. Оценка уровня организации труда / 7.5. Экономическая эффективность организации труда

7.1. Содержание и значение организации труда

Роль организации труда характеризуется потенциальными возможностями повышения эффективности экономики государства в целом и конкретного производства с точки зрения социально-экономических результатов функционирования рабочей силы и технико-технологических средств производства. Эффективно организованный труд служит ведущим фактором роста производительности труда и снижения издержек производства.

В широком смысле под организацией труда понимают «приведение трудовой деятельности в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия людей для реализации совместной программы или цели»¹.

Организация труда в обществе — комплекс мероприятий по распределению фонда совокупного рабочего времени общества между сферами производства и отраслями экономики и установление оптимальных соотношений между структурными величинами этого фонда, а также мероприятий по общему регулированию труда и отдыха, установление норм подготовки кадров, санитарно-гигиенических норм и т.п.

Организация труда на предприятии — совокупность мероприятий, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и рациональное использование рабочей силы при данной степени механизации работ и совершенства технологии в целях повышения производительности труда и создания

¹ Экономическая энциклопедия / под ред. Л. И. Абалкина. М.: Экономика, 1999. С. 523.

7.1. Содержание и значение организации труда

условий для всестороннего развития трудящихся. Основные характеристики организации труда представлены на рис. 7.1.

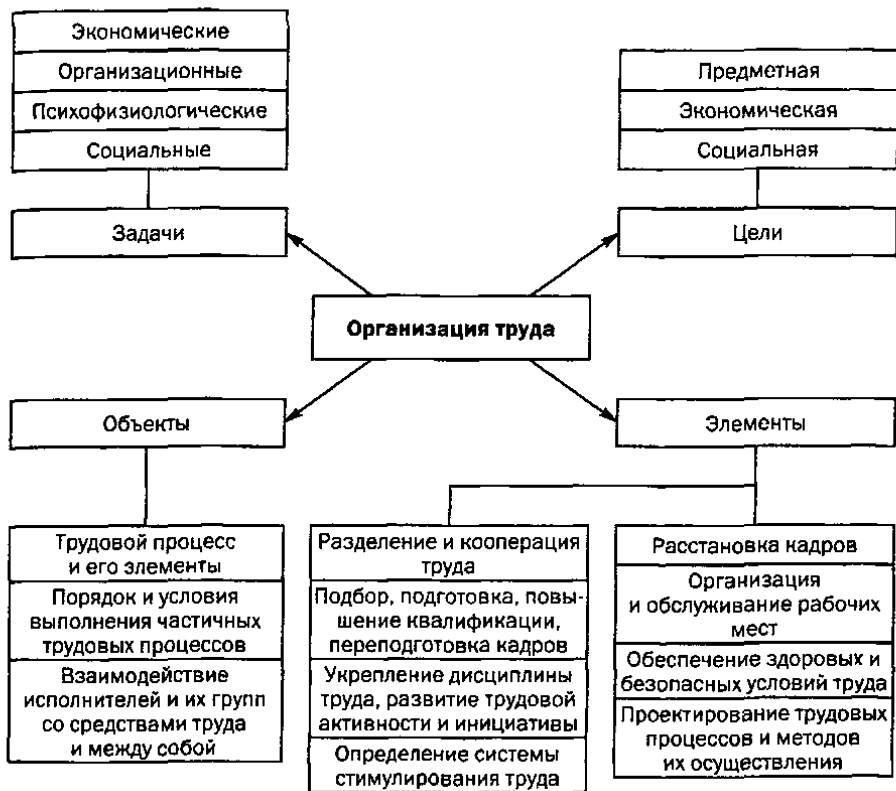


Рис. 7.1. Основные характеристики организации труда

Выделяют три основных составляющих *цели организации труда* — критерии ее рациональности:

- *предметный* — обеспечение производства заданного объема продукции (работ, услуг) требуемого качества в необходимые сроки;
- *экономический* — достижение цели при максимальной экономической отдаче каждой единицы используемого живого труда (оцениваемой как производительность труда или зарплатоемкость реализованной продукции) и совокупных затрат на производство (оцениваемых через показатель рентабельности);
- *социальный*, который в широком смысле определяется как гуманизация труда (совершенствование его условий и содержатель-

7. Сущность и механизм организации труда

ности, повышение качества трудовой жизни, развитие и реализация трудового потенциала работника, оптимизация личностных взаимоотношений в процессе трудовой деятельности и в конечном итоге формирование удовлетворенности трудом).

Основными *задачами организации труда* являются:

1) *экономические* — рациональное использование совокупного фонда рабочего времени и материальных ресурсов, повышение эффективности производства;

2) *организационные* — определение порядка и последовательности выполнения работ, создание условий для высокоэффективной, бесперебойной работы исполнителей, обеспечение полной и равномерной их загруженности, индивидуальной и коллективной ответственности за результаты деятельности, создание действенной системы стимулирования труда, а также системы его нормирования, отвечающей специфике производства;

3) *психофизиологические* — создание благоприятных условий для поддержания высокой работоспособности человека, сохранения здоровья, обеспечение содержательности труда;

4) *социальные* — всестороннее гармоническое развитие личности, воспитание сознательного отношения к труду.

Следовательно, организовать труд — это, прежде всего, разделить его, рационально расставить людей и закрепить за ними определенную работу, а также создать необходимые условия для нормального функционирования рабочей силы.

Организация труда основывается на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья человека, постепенному превращению труда в жизненную потребность.

7.2. Трудовой процесс и его организация

Классификация элементов трудового процесса

При изготовлении продукции происходит превращение сырья, материалов и полуфабрикатов в готовое изделие. Следовательно, в каждом производственном процессе всегда участвуют основные элементы:

- *предмет труда* — объект воздействия, который должен быть преобразован в продукцию для промежуточного (детали, узлы, полуфабрикаты и др.) или конечного потребления;
- *средства труда* — орудия производства (оборудование, инструменты, оснастка, энергия), здания, помещения, сооружения, необходимые для воздействия на предмет труда;
- *технология* — способ, совокупность методов воздействия на предмет труда;
- *труд* — способность человека к профессиональной деятельности определенной сложности и интенсивности.

С помощью орудий труда человек изменяет форму, вид и свойства предмета труда, контролирует процесс производства и действия, необходимые для изготовления продукции, которые составляют трудовой процесс.

Трудовой процесс — совокупность действий работников, необходимых для целесообразного изменения предмета труда. Это процесс прямого или опосредованного техническими средствами воздействия работника на предмет труда в целях изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), сопровождающийся затратами физической и нервной энергии человека. Часто в производстве изменение предмета труда происходит в естественных условиях без участия человека (сушка, остывание и старение металла и др.).

Совокупность взаимосвязанных трудовых и естественных процессов, направленных на изготовление продукции, называется *производственным процессом*. Любой производственный процесс состоит из однородных и законченных в технологическом отношении процессов (стадии, фазы). Например, в машиностроении такими стадиями являются: заготовка, обработка, сборка, контроль качества и испытание продукции. В соответствии с этим делением образуются цехи и участки на предприятии.

Любой производственный процесс рассматривают с двух сторон. С одной стороны — изменение предмета труда (технологический процесс), а с другой — действия рабочего, направленные на это изменение (трудовой процесс). Основными факторами, влияющими на длительность производственного процесса, а следовательно, на величину издержек производства и прибыли, являются применение достижений научно-технического прогресса и уровень организации труда.

7. Сущность и механизм организации труда

Классификация трудовых процессов

Разнообразие трудовых процессов требует дифференцированного подхода к задачам и методам их рационализации. Одним из важнейших путей сокращения затрат на производство готовой продукции является анализ и исследование трудового процесса.

Для исследования трудовые процессы необходимо классифицировать, т.е. объединить в однородные группы по определенным признакам, которые выбираются в зависимости от целей анализа (табл. 7.1).

Таблица 7.1. Классификация трудовых процессов

Признаки классификации	Виды трудовых процессов
1. Характер предмета и продукта труда	1.1. Вещественно-энергетические: предмет и продукт труда — вещество (сырье, детали, материалы) или энергия (электрическая, тепловая и т.п.) 1.2. Информационные: предмет и продукт труда — информация
2. Выполняемые функции	2.1. Преобразование предметов труда 2.2. Обслуживание оборудования и рабочих мест 2.3. Обслуживание работающих 2.4. Подготовка и управление производством
3. Периодичность процесса	3.1. Прерывные (дискретные): сопровождаются перерывами для съема готовой продукции и загрузки сырья (полуфабриката), в том числе: 3.1.1. Циклические: постоянно повторяются с одинаковой периодичностью (массовое, крупносерийное производство) 3.1.2. Нециклические: не повторяются вообще или повторяются с разной периодичностью (опытное, единичное, мелкосерийное производство) 3.2. Непрерывные: выполняются в течение длительного времени, загрузка сырья, съем готовой продукции осуществляются без остановки основного процесса, который прерывается один раз в полгода-год для профилактического осмотра и ремонта оборудования
4. Характер участия работника в воздействии на предмет труда	4.1. Ручные: осуществляются при помощи несложных ручных инструментов, приводимых в действие мышечной силой работника или дополнительным источником энергии

Признаки классификации	Виды трудовых процессов
5. Стабильность структуры трудового процесса	<p>4.2. Машинно-ручные: преобразование предмета труда осуществляет исполнительный механизм машины, но перемещение предмета труда относительно инструмента (или наоборот) выполняет работник</p> <p>4.3. Машинные: участие работника в преобразовании предмета труда заключается в установке и снятии изделия, управлении работой оборудования</p> <p>4.4. Автоматизированные и аппаратурные: работник осуществляет контроль, настройку, наладку оборудования, смену инструментов, обеспечение запасов предметов труда</p> <p>5.1. С постоянной структурой: одна или несколько операций постоянно закреплены за рабочим местом</p> <p>5.2. С периодически изменяющейся структурой: за рабочим местом закреплена группа операций, выполняемых в различные периодически повторяющиеся промежутки времени</p> <p>5.3. С переменной структурой: на универсальном рабочем месте выполняются различные работы и операции, повторяющиеся или повторяющиеся через неопределенные промежутки времени</p>
6. Степень регламентации трудового процесса	<p>6.1. Жестко регламентированные: действия, их последовательность, способ выполнения, продолжительность жестко определены технологией или организацией производства, рабочими инструкциями</p> <p>6.2. Относительно регламентированные: работник может изменять последовательность и способ выполнения действий при соблюдении заданных временных параметров и требований к количественным и качественным результатам</p> <p>6.3. Слабо регламентированные (творческие процессы, связанные с производством новой информации, разработкой новых технологий): регламентирована цель деятельности и ее основные параметры</p>
7. Формы организации трудового процесса	<p>7.1. Индивидуальные: занят один исполнитель, результат его деятельности носит индивидуальный характер</p> <p>7.2. Коллективные: занята группа исполнителей определенной численности и профессионально-квалификационного состава, за ней закреплены определенный объем и номенклатура работ</p>

7. Сущность и механизм организации труда

Для уменьшения затрат на изготовление продукции и снижения издержек производства необходимо уметь правильно организовать любой трудовой процесс. Для этого надо установить взаимосвязь элементов трудового процесса, а также их рациональную последовательность и регламент выполнения.

Трудовые процессы различаются *по структуре* — это движения, действия, приемы, активное наблюдение за работой механизмов и машин, а также контроль за производственным процессом. Причем структура трудового процесса зависит от типа производства и уровня механизации. Например, в массовом производстве — движения и действия, в серийном — приемы; в мелкосерийном — комплексы приемов; в ручном производстве — действия, в машинном — активное наблюдение и управление, в автоматическом и аппаратурном — управление и контроль за ходом производственного процесса.

При этом следует учитывать, что в содержании труда рабочих в настоящее время происходят изменения:

- уменьшается непосредственное воздействие на предмет труда;
- увеличивается доля расчетных функций;
- повышаются требования к знаниям рабочего и меньше — к производственному опыту и навыку.

Показателями рациональности трудового процесса являются меньшие затраты на его выполнение при меньших затратах энергии человека.

Рациональная организация трудового процесса осуществляется с учетом технических, организационных и психофизиологических факторов, таких как:

- уровень технической оснащенности (вручную или с применением механизмов);
- равномерность загрузки работника, количество и разнообразие операций, а также степень его самостоятельности при установлении последовательности их выполнения;
- чередование мышечных и нервных нагрузок на рабочего, перемена видов его деятельности, удобство выполнения и наименьшее влияние на организм человека производственной обстановки.

Все эти факторы учитываются при установлении нормы труда на выполнение трудового процесса. Проектирование трудовых процессов предполагает:

- учет особенностей технологического, функционального и квалификационного разделения труда, формы его организации, численности и состава исполнителей;
- систему учета, оценки, нормирования труда, а также его оплаты;
- наличие графиков распорядка рабочего дня и синхронизацию действий исполнителей во времени и пространстве;
- схему планировки рабочего места, перечень элементов его оснащения, регламент обслуживания;
- необходимые средства индивидуальной и коллективной защиты, формы и периодичность инструктажа по технике безопасности;
- требования к исполнителям и рекомендации по обучению совмещаемым профессиям и функциям, периодичности повышения квалификации;
- рекомендации по ведению работ в нестандартных ситуациях.

Совершенствованию трудового процесса должен предшествовать его анализ по составу, структуре элементов и последовательности их выполнения. Анализ показывает, какие элементы трудового процесса необходимы, а какие являются лишними, и их можно сократить или объединить с другими элементами. В результате анализа выявляются элементы, выполняемые вручную, и определяется необходимость их механизации. При анализе обращается внимание на методы выполнения элементов разными работниками и на основе этого проектируется более совершенный трудовой процесс и устанавливается необходимое время на его выполнение с учетом нормальной интенсивности труда и степени загруженности работника.

После этого новый трудовой процесс апробируется, т.е. выполняются наиболее трудоемкие его элементы, вносятся возможные изменения и устанавливаются необходимые затраты на его выполнение. Затем более рациональный трудовой процесс внедряют в производство, для чего создают необходимые условия и обучают работников правильному выполнению его элементов.

Сущность производственной операции

Основным элементом трудового процесса является *производственная операция* — часть трудового процесса, выполняемая над предметом труда одним или группой рабочих на одном и том же рабочем месте.

7. Сущность и механизм организации труда

Один трудовой процесс можно разделить на разное количество операций, состав которых зависит от уровня применяемой техники, технологии, организации труда, типа производства, от объема выпуска продукции и его трудоемкости.

В настоящее время в металлообработке выделяют такие укрупненные операции, как обточка, фрезерование, шлифовка и др. В соответствии с этим в цехе создают участки производства и рабочие места, оснащенные специализированным оборудованием.

В крупносерийном и массовом производстве трудовой процесс подразделяется на более мелкие операции, и их выполняет один рабочий. В условиях мелкосерийного и индивидуального производства выделяются укрупненные операции. Например, черновая и чистовая обточка валика, и нарезка резьбы считаются одной укрупненной операцией, если выполняются одним рабочим на одном рабочем месте. Если такие виды обработки выполняются на разных рабочих местах и разными исполнителями, то будет уже три операции.

Допустим, работы по ремонту оборудования можно разделить на следующие операции: подготовка к ремонту, разборка на узлы, на детали, промывка и очистка деталей, их разбраковка, составление дефектной ведомости, подготовка новых деталей и частей для замены, сборка узлов, сборка машины, ее испытание.

На основе деления трудового процесса происходит распределение объема работы между исполнителями, устанавливаются сроки ее выполнения, организуется рабочее место, учитываются результаты труда.

Операция является первичной основой для установления необходимых затрат на выполнение трудового процесса (нормы труда). При анализе операцию расчленяют в технологическом и трудовом отношении.

В *технологическом отношении* операция подразделяется на переходы и проходы.

Переход — часть операции, характеризующаяся однородностью технологических изменений предмета, постоянством объема работы, режима работы и инструмента.

Проход — законченная часть технологического перехода, состоящая из однократного перемещения инструмента относительно заготовки, при котором происходит изменение формы, размеров, чистоты поверхности или свойств предмета труда. Причем проходы — это повторяющиеся части одного и того же перехода (в машиностроении — двукратная обработка детали при снятии припуска; в швейной промышленности — обработка одежды двойным швом).

При аппаратурных трудовых процессах обрабатывается одновременно вся масса загруженного сырья при постоянной технологии. В таких условиях трудовой процесс состоит как бы из одной операции, а переходы выполняются в определенной последовательности. Следовательно, в аппаратурных процессах переходы нельзя отделить друг от друга.

Например, в аккумуляторном производстве процесс формирования и испытания аккумуляторных пластин механизирован. Рабочий устанавливает аккумуляторные пластины, собранные по определенным группам, на специальную электрическую линию, затем подключает ток и наблюдает за процессом по специальным приборам. Пластины автоматически заливаются щелочным и кислотным раствором, проходят сушку и поступают на сборку, где их выгружает уже другой рабочий.

Таким образом, операция анализируется с двух сторон:

- 1) со стороны применяемой технологии, что позволяет выяснить, какие видоизменения происходят с предметом труда;
- 2) со стороны приложения труда самого исполнителя.

В *трудовом отношении* операция расчленяется на трудовые движения, действия и приемы. Такое разделение позволяет выявить лишние и нерациональные действия и движения при выполнении приемов и операций, установить целесообразную последовательность их выполнения и определить необходимые затраты труда.

Трудовое движение — любое перемещение рук, ног, пальцев, корпуса работника, выполняемое им в процессе трудовой деятельности. В течение смены работник выполняет 15—20 тыс. движений. Поэтому при проектировании и совершенствовании трудового процесса прежде всего следует установить необходимое количество трудовых движений, рациональность и последовательность их выполнения.

Трудовое действие — комплекс трудовых движений, выполняемых непрерывно и связанных единством цели. Любой трудовой процесс состоит из совокупности простых рабочих действий, состоящих из нескольких движений.

Трудовой прием — технологически завершенная часть операции, которая состоит из совокупности трудовых действий, имеющих определенное целевое назначение и выполняемых при неизменных предметах труда и оборудовании. Например:

- трудовое движение — протянуть руку, опустить ее, захватить деталь и т.п.

7. Сущность и механизм организации труда

- трудовое действие — взять деталь; пустить станок и др.;
- трудовой прием — установить деталь и др.

От типа производства зависит, насколько подробно изучается операция. В крупносерийном и массовом производстве операция подразделяется на рабочие движения, в серийном — на простые рабочие действия и приемы, в мелкосерийном и единичном производстве — на приемы и комплексы приемов.

Комплексы трудовых приемов — это их совокупность при объединении нескольких приемов. Задачей совершенствования приемов и методов труда является определение оптимального варианта выполнения отдельных элементов и всей операции в целом.

Передовые приемы — приемы, которые выполняются с наименьшим количеством движений и при минимальных затратах времени и энергии, т.е. наиболее экономично.

Передовой метод труда — такой способ выполнения трудовых операций, который включает в себя сочетание передовых приемов труда.

Чтобы установить необходимые затраты времени на выполнение какой-либо операции, следует прежде всего разделить ее на элементы, определить их требуемое количество и целесообразную последовательность выполнения.

Анализируя операцию, надо определить место и необходимость каждого элемента, а также возможность их совмещения. Затем устанавливают целесообразность механизации отдельных элементов и рациональную последовательность их выполнения.

Последним этапом анализа является исследование факторов продолжительности элементов операции, определение их оптимального сочетания в целях снижения затрат времени на операцию и в результате повышения производительности труда.

7.3. Элементы организации труда

Между всеми входящими в состав организации труда элементами существует тесная взаимосвязь.

Разделение труда

Общественное разделение труда — объективный экономический процесс обособления различных видов трудовой деятельности и за-

крепления их за определенными группами людей. Основные виды общественного разделения труда приведены ниже.

Общее разделение труда — процесс обособления различных видов трудовой деятельности в рамках всего общества, т.е. разделение труда между сферами производства (промышленность, сельское хозяйство, строительство, торговля, транспорт, связь).

Частное разделение труда — процесс обособления различных видов трудовой деятельности внутри отраслей экономики по отдельным производствам (промышленность разделяется на добывающую и обрабатывающую, добывающая включает угольную, нефтяную, железорудную и т.д.; обрабатывающая — химическую, машиностроительную и т.п.; сельское хозяйство — земледелие, животноводство, растениеводство).

Единичное разделение труда — обособление различных видов работ внутри предприятия, в рамках его структурных подразделений (цех, участок, бригада) и распределение их между отдельными исполнителями.

В зависимости от количества видов операций, выполняемых на рабочем месте, разделение труда на предприятии может быть пооперационным или предметным.

Пооперационное разделение труда возможно только в условиях массового и крупносерийного производства. Оно заключается в расчленении процесса изготовления продукции на отдельные операции, которые выполняются отдельными рабочими. Такое разделение порождает работника-операциониста, выполняющего ограниченное число функций.

Предметное разделение труда — такое разделение труда, когда на одном рабочем месте выполняются все операции определенной фазы.

Существуют три основные формы **внутрипроизводственного разделения труда** — функциональное, квалификационное и технологическое.

Функциональное разделение — обособление отдельных групп работников в зависимости от их роли в создании продукции (производственной функции). Функциональное разделение служит основой для выделения категорий работников (руководители, специалисты, служащие и рабочие). Внутри любой категории также имеются различия в осуществляемых функциях, т.е. специализация труда (рабочие — погрузка, транспортировка, контроль, обра-

7. Сущность и механизм организации труда

ботка и др.; специалисты — технологи, конструкторы, экономисты и т.п.).

Внутри функционального разделения выделяют *профессиональное разделение* — деление работников по профессиям и специальностям. *Профессия* — род деятельности (занятий) человека, владеющего определенными теоретическими знаниями и практическими навыками, полученными в результате профессиональной подготовки. *Специальность* — разновидность профессии, более узкая ее часть, специализация работника в рамках профессии. Например, профессия — экономист (специальность — экономист по труду); профессия — слесарь (специальность — слесарь-инструментальщик).

Квалификационное разделение заключается в отделении более сложных работ от простых и предусматривает использование работников в соответствии с их производственной квалификацией. Обоснованием данной формы разделения труда служит распределение работ и работников по разрядам.

Технологическое разделение труда основано на делении технологического процесса по стадиям, фазам и отдельным операциям. Разделение труда по стадиям обуславливает специализацию цехов: заготовительных, обрабатывающих и сборочных. Разделение стадий на фазы приводит к образованию специализированных производственных участков и рабочих мест (ковка, штамповка, сварка и т.п.).

Проектируя рациональные формы разделения труда, следует учитывать *границы этого разделения* — оптимальный предел соблюдения трудового процесса.

Техническая граница связана с техническими возможностями производства. *Нижней технической границей* разделения труда служит производственная операция, состоящая из одного трудового приема (простая элементарная работа). *Верхняя техническая граница* разделения — изготовление на одном рабочем месте всего изделия целиком.

Критериями *экономической границы* служат сокращение или сохранение длительности производственного цикла и рациональное использование фонда совокупного рабочего времени. *Нижней экономической границей* разделения труда будет такое расчленение трудового процесса, когда сокращение затрат рабочего времени на выполнение операции за счет углубления специализации сравняется,

а затем станет перекрываться увеличением затрат времени на транспортировку предмета труда от одного рабочего места к другому. *Верхняя экономическая граница* — длительность производственного цикла изготовления всего изделия на одном рабочем месте.

Физиологическая граница связана с возникновением утомляемости организма при дробном разделении трудового процесса. Соблюдение физиологической границы предполагает такое разделение трудового процесса, при котором выполняемая операция должна состоять из разнообразных трудовых приемов, чтобы обеспечить более равномерную нагрузку на органы человека и предотвратить наступление производственного утомления.

Социальная граница разделения труда определяется снижением его содержательности, за счет чего возникают неудовлетворенность работника своей деятельностью и потеря интереса к труду. Критерием социальной границы служит структура операции, т.е. количество и разнообразие содержащихся в ней действий. Операция должна состоять не менее чем из 4—5 разнообразных действий и длиться не менее 30 с.

Для конкретной производственной ситуации важно найти наилучший вариант, т.е. *оптимальный уровень разделения труда*, причем экономическая направленность совершенствования разделения труда заключается в достижении экономии трудовых и материальных затрат, что в свою очередь ведет к снижению издержек производства и росту прибыли предприятия.

Кооперация труда

С разделением труда в производстве неразрывно связана его кооперация. Это две стороны единого процесса.

Кооперация труда — объединение, обобществление труда, которое выражается в производственной связи частичных процессов труда и отдельных исполнителей в едином процессе.

Главной задачей кооперации труда является максимальная согласованность во времени работы отдельных исполнителей или их групп, достигаемая установлением согласованных индивидуальных и коллективных производственных заданий, соблюдением календарного или технологического режимов работы, обеспечением загрузки оборудования и работников.

Кооперация труда может быть технологической и предметной. При *технологической кооперации* применяется одна и та же техно-

7. Сущность и механизм организации труда

логия, но производится много изделий (литейное производство), при *предметной* — разная технология и ограниченное число изделий.

Кооперация труда имеет две границы — организационную и экономическую. Нижним пределом *организационной границы* является звено в два человека, верхним — норма управляемости. *Экономической границей* кооперации труда является сокращение затрат живого и овеществленного труда на единицу продукции при увеличении масштаба кооперации.

Конкретными *формами кооперации труда* внутри предприятия выступают:

1) *межцеховая кооперация специализированных цехов* проявляется в совместном участии трудовых коллективов в производственном процессе по выпуску готовой продукции;

- 2) *внутрицеховая кооперация* — это взаимосвязи трудовых коллективов внутрицеховых подразделений;

3) *внутриучастковая кооперация* может быть кооперацией индивидуальных исполнителей и коопераций рабочих, организованных в бригады;

4) *внутрибригадная кооперация* — это трудовой коллектив работников, организованный для совместного выполнения единого производственного задания и несущий коллективную ответственность за результаты труда.

Совершенствование разделения и кооперации труда

Совершенствование разделения и кооперации труда осуществляется в настоящее время путем совмещения трудовых функций и профессий работников; расширения зоны обслуживаемого оборудования; внедрения многостаночного обслуживания; дальнейшего расширения бригад и создания на базе бригад малых предприятий.

Совмещение профессий — овладение двумя или более профессиями (специальностями) и выполнение работ по ним. Выделяют экономические условия, при которых совмещение профессий целесообразно:

- при неполной занятости работника по своей профессии и небольшом объеме работы по совмещаемой профессии для полной загрузки отдельного рабочего;

- при простоях рабочих, возникающих из-за несинхронной деятельности смежных групп рабочих (станочник и наладчик);

- в случае необходимости большей маневренности кадров (замена невышедших на работу, перевод на работу по различным причинам).

Совмещение профессий — такая форма организации труда работника, когда он в рабочее время (законодательно установленное и предусмотренное правилами внутреннего трудового распорядка) выполняет наряду с работами по основной профессии (специальности) работы по одной или нескольким другим профессиям (специальностям).

Совмещение функций — выполнение наряду с обязанностями по основной профессии других функций, ранее выполнявшихся работниками других профессий. Сохраняя профиль своей работы, сотрудник частично выполняет работу другого (токарь выполняет функцию наладки своего станка).

Совмещение профессий и функций не следует путать с работой по совместительству. *Совместительство* — это работа во внеурочное время, т.е. после окончания времени основной работы. Совместительство используется при дефиците работников определенных профессий и служит источником дополнительного заработка для тех, кто такую работу выполняет.

Расширение зон обслуживания предполагает совмещение работ в рамках одной профессии. Этой мерой можно достигнуть улучшения использования рабочего времени; высвобождения работников, рабочий день которых загружен не полностью; повышения содержательности труда.

Многостаночное (многоагрегатное) обслуживание — одновременное обслуживание нескольких станков. При переходе на многостаночное обслуживание основное условие: продолжительность машинно-автоматического времени на одном станке должна быть больше или равна времени выполнения машинно-ручных действий на других станках, т.е. времени занятости. Оно включает в себя вспомогательное неперекрываемое время (установка деталей, подача сырья, включение станка), время активного наблюдения за работой машины и время перехода от одной машины к другой.

Расстановка кадров

Расстановка кадров — распределение персонала по различным участкам и рабочим местам в соответствии с принятой на предприятии системой разделения и кооперации труда.

Основные задачи расстановки кадров: сокращение длительности производственного цикла путем параллельного выполнения работ (совмещения функций); обеспечение рационального использования работников во времени в соответствии с профессией, квалификацией и способностями.

Принципы расстановки кадров:

1) равномерная и полная загрузка работников во всех подразделениях предприятия, чтобы не было простоев при неполной загрузке исполнителей;

2) использование кадров в соответствии с их профессией (специальностью) и квалификацией;

3) обеспечение полной ответственности каждого исполнителя за выполнение своей работы — точный учет ее количественных и качественных результатов. Этого можно достичь обособлением работ и закреплением их за определенным рабочим местом, а также за счет разработки должностных инструкций;

4) обеспечение необходимой взаимозаменяемости работников благодаря овладению ими вторыми и смежными профессиями;

5) осуществление расстановки кадров на основе качественного профессионального отбора.

Таким образом, расстановка работников должна быть осуществлена таким образом, чтобы достигалось целесообразное их взаимодействие за счет рационализации маршрутов перемещения предметов труда, экономии трудовых затрат, сокращения длительности производственного цикла.

Подбор, подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров

Организация системы подбора кадров способствует рациональной организации труда и является условием для бесперебойной, высокоэффективной работы. **Профессиональный подбор** имеет целью определение пригодности работника к выполнению конкретной работы.

Совершенствование подбора кадров требует учета конъюнктуры рынка труда, определения предпочтительных источников набора кад-

ров, оптимизации сочетания внешних (за пределами фирмы) и внутренних (из числа собственных работников) источников кадров, разработки четких требований к кандидатам на заполнение вакансий, выявления наиболее результативных методов отбора претендентов.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров — поддержание постоянного соответствия между уровнем квалификации работников и потребностями производства, расширение производственного профиля, овладение рабочими вторыми профессиями, а также переподготовка кадров, которые в результате разнообразных причин не могут быть использованы по имеющейся профессии.

Необходимость профессиональной подготовки работников обусловлена следующими причинами:

- с точки зрения производства — профессиональная подготовка оказывает влияние на финансовые результаты предприятия, улучшает психологический климат в трудовом коллективе, обеспечивает преемственность кадров;

- с точки зрения работника — подготовка обеспечивает профессиональный рост персонала, улучшение знаний и умений работников и их моральное удовлетворение;

- с точки зрения общества — подготовка дает выгоды вследствие того, что более квалифицированные работники производят более качественные продукты, растет общественная производительность труда и, следовательно, обеспечивается рост налоговых поступлений в бюджет.

Работа по подготовке, повышению квалификации, переподготовке кадров должна быть ориентирована на текущие и перспективные потребности предприятия. Очень важны определение контингента обучающихся; выбор форм и методов, программ обучения исходя из его сроков, задач и финансового обеспечения; систематический контроль результатов обучения: с позиции обучаемого, ведущего обучение преподавателя или инструктора, руководителя подразделения, где трудится обучающийся; оценка эффективности затрат на обучение персонала, а также влияния обучения на трудовую карьеру работника.

Организация и обслуживание рабочих мест

Рабочее место считается первичным звеном структуры предприятия. Под **рабочим местом** понимается ограниченная часть терри-

7. Сущность и механизм организации труда

тории (или пространства), оснащенная необходимыми средствами производства, на которой совершается трудовая деятельность работника или группы объединенных одним заданием работников.

Рабочие места отличаются друг от друга по значительному количеству признаков:

- в зависимости от *функций*, которые выполняет работник, могут быть рабочие места руководителей, специалистов, служащих, рабочих;
- в зависимости от *профессии работника*, работающего на этом месте, различают рабочие места бухгалтера, экономиста по труду, делопроизводителя, столяра и т.д.;
- по *виду производства* различают рабочие места основного и вспомогательных производств;
- по *типу производства* могут быть рабочие места массового, серийного и единичного производств;
- по *степени специализации* рабочие места подразделяются на специализированные и универсальные. На специализированных рабочих местах выполняется ограниченный круг работ (операций). Такие рабочие места преобладают на массовых и крупносерийных производствах. Универсальные рабочие места приспособлены для выполнения широкого круга работ, они организуются преимущественно на единичных производствах и оснащаются универсальным оборудованием;
- по *уровню механизации* различают рабочие места для ручных, механизированных, машинно-ручных работ, а также машинные, полуавтоматизированные, автоматизированные и аппаратурные рабочие места.

Основными направлениями организации рабочего места являются оснащение, планировка и организация обслуживания рабочих мест.

Под *оснащением рабочего места* понимается обеспечение его всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно создать работнику условия для эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей.

Планировка рабочих мест — составная часть их организации. Различают планировку внешнюю и внутреннюю.

Внешняя планировка рабочего места заключается в установлении его местоположения по отношению к смежным рабочим местам в подразделении, к рабочему месту руководителя (брига-

дира, мастера, начальника отдела и т.д.), к проходам, переходам, проездам, подъездам. *Внутренняя планировка рабочего места* означает размещение на его площади всех предметов оснащения, их рациональную компоновку по отношению друг к другу и к работнику.

Организация обслуживания рабочего места связана с установлением системы взаимодействия какого-либо рабочего места и работника, занятого на нем, с другими рабочими местами и работниками, которые призваны обеспечивать его бесперебойную и качественную работу.

Разработку организации обслуживания рабочих мест целесообразно проводить в такой последовательности:

- устанавливается состав и объем работ по обслуживанию в целом для подразделения;
- выделяются работы по обслуживанию, которые целесообразно переложить основным работникам;
- исходя из состава и объема работ рассчитываются нормы затрат труда вспомогательных работников для обслуживания рабочих мест;
- состав и объем работ по обслуживанию распределяются между вспомогательными работниками с учетом функционального разделения труда между ними и норм затрат труда;
- устанавливаются формы обслуживания (индивидуальная, коллективная) и разрабатываются условия их применения;
- рассчитываются физические нормы обслуживания;
- разрабатываются регламенты обслуживания (графики, расписания, маршруты движения);
- проектируется организация стационарных и передвижных рабочих мест вспомогательных работников.

Улучшению организации и обслуживания рабочих мест способствует аттестация рабочих мест, которая позволяет выявить рабочие места, не соответствующие производственным, техническим, организационным и нормативным требованиям, передовому опыту, принципам рациональной организации труда. Совершенствование организации обслуживания рабочих мест позволяет значительно повысить производительность труда, улучшить качество выпускаемой продукции, упорядочить работу внутрицеховых служб и вспомогательных рабочих.

7.4. Оценка уровня организации труда

Единым и наиболее объективным критерием оценки уровня организации труда является рациональность использования рабочего времени, а исходной базой для его анализа и определения — совокупный потенциальный фонд времени коллектива предприятия. Для определения величины совокупного фонда следует прежде всего установить величину *календарного фонда времени*:

$$\Phi_k = Ч \cdot T_{к.дн} \cdot T_{см} ,$$

где Φ_k — календарный фонд времени; $Ч$ — общая списочная численность всего персонала; $T_{к.дн}$ — количество календарных дней в плановом периоде; $T_{см}$ — продолжительность рабочего дня.

Совокупный потенциальный фонд рабочего времени производственного коллектива представляет собой разность между величиной совокупного календарного фонда рабочего времени и суммарной величиной нерезервообразующих неявок и потерь:

$$\Phi_n = \Phi_k - (\sum НП \cdot T_{см} + \sum НПС),$$

где Φ_n — совокупный потенциальный фонд рабочего времени; *НП* — целосменные нерезервообразующие неявки и потери; *НПС* — внутрисменные нерезервообразующие неявки и потери.

При определении уровня организации труда совокупный потенциальный фонд принимается за единицу. Фактическое использование данного фонда может равняться единице только в том случае, если все резервообразующие неявки и потери будут полностью устранены. Фактический уровень всегда меньше единицы, но от этого ни точность оценки, ни сопоставимость показателей не нарушаются.

Общий показатель (коэффициент) уровня организации труда как по предприятию в целом, так и по отдельным его подразделениям может быть исчислен как отношение использованного фонда рабочего времени к потенциальному:

$$y_o = \frac{\Phi_{и}}{\Phi_n} ,$$

где y_o — уровень организации труда; $\Phi_{и}$ — фактически использованный фонд рабочего времени; Φ_n — потенциальный фонд рабочего времени.

7.4. Оценка уровня организации труда

Общий уровень организации труда на предприятии определяется как среднегеометрическая величина из частных коэффициентов, отражающих уровни организации труда по следующим элементам:

1)

$$\text{Коэффициент разделения труда} = 1 - \frac{\text{Затраты времени, не предусмотренные технологией}}{\text{Продолжительность смены} \times \text{Среднесписочная численность} - \text{Время организационно-технических потерь}} ;$$

2)

$$\text{Коэффициент рациональности приемов труда} = 1 - \frac{\text{Среднее время операции} - \text{Время, затрачиваемое на операции передовыми рабочими}}{\text{Продолжительность смены} \times \text{Среднесписочная численность}} \times \text{Объем работ} ;$$

3)

$$\text{Коэффициент организации рабочих мест} = \frac{\text{Численность работников, занятых на рабочих местах, соответствующих типовым проектам}}{\text{Среднесписочная численность}} ;$$

4)

$$\text{Коэффициент обслуживания работников} = 1 - \frac{\text{Суммарные потери}}{\text{Продолжительность смены} \times \text{Среднесписочная численность} \times \text{Количество смен проведения наблюдения}} ;$$

5)

$$\text{Коэффициент нормирования труда} = \frac{\text{Численность работающих по нормам}}{\text{Среднесписочная численность}} \times \text{Коэффициент напряженности действующих норм} ;$$

6)

$$\text{Коэффициент творческой активности} = \frac{\text{Число участвующих в рационализаторстве, творческих советах}}{\text{Среднесписочная численность}} ;$$

Кроме перечисленных, при определении общего уровня организации труда также учитываются коэффициент условий труда (характеризующий общий уровень условий труда по всем рабочим местам) и коэффициент трудовой дисциплины (рассчитываемый как разница между единицей и долей всех потерь рабочего времени в общем плановом фонде рабочего времени).

7.5. Экономическая эффективность организации труда

Важным результатом анализа организации труда является внедрение эффективных мероприятий по улучшению организации труда на предприятии.

Основные показатели экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда — рост его производительности и годовой экономической эффект. Повышение производительности труда в результате устранения потерь рабочего времени может быть достигнуто за счет:

- устранения потерь по организационно-техническим причинам;
- устранения потерь, зависящих от работников;
- устранения неявок, связанных с заболеваемостью;
- устранения всех непроизводительных затрат и потерь рабочего времени, в том числе скрытых.

Эффективность использования *целодневного фонда рабочего времени* рассчитывается как отношение фактически отработанного фонда рабочего времени к максимально возможному фонду:

$$K_{\text{дн}} = \frac{\Phi P B_{\text{ф}}}{\Phi P B_{\text{max}}},$$

где $K_{\text{дн}}$ — коэффициент использования целодневного фонда рабочего времени; $\Phi P B_{\text{ф}}$ — фонд рабочего времени фактический; $\Phi P B_{\text{max}}$ — максимально возможный фонд рабочего времени.

Максимально возможный фонд рабочего времени определяется как сумма фактически отработанного действительного фонда рабочего времени, невыходов из-за временной нетрудоспособности, невыходов с разрешения администрации, прогулов и целодневных простоев.

Анализ эффективности использования целодневного фонда рабочего времени позволяет установить устойчивую тенденцию рос-

та коэффициента использования целодневного фонда рабочего времени на предприятии.

Эффективность использования *внутрисменного фонда рабочего времени* рассчитывается по формуле

$$K_{\text{см}} = \frac{T_{\text{см.ном}} - T_{\text{пот}}}{T_{\text{см.ном}}},$$

где $K_{\text{см}}$ — коэффициент использования внутрисменного фонда рабочего времени; $T_{\text{см.ном}}$ — номинальная продолжительность рабочего времени; $T_{\text{пот}}$ — время неэффективного использования рабочего времени и потери.

Наибольшую долю внутрисменных потерь составляют потери по организационно-техническим причинам (отсутствие инструмента, неисправности оборудования, плохая организация ремонта и т.д.). Следовательно, рациональное использование рабочего времени при данном техническом уровне является задачей организации труда на предприятии.

Результаты количественной оценки уровня организации труда могут быть использованы для определения влияния совершенствования организации труда на экономические показатели предприятия и прежде всего на рост производительности труда за счет повышения уровня организации труда:

$$\Delta P_{\tau} = \frac{Y_{\text{о.пл}} - Y_{\text{о.ф}}}{Y_{\text{о.ф}}} \cdot 100,$$

где ΔP_{τ} — прирост производительности труда; $Y_{\text{о.пл}}$ — планируемый уровень организации труда; $Y_{\text{о.ф}}$ — фактический уровень организации труда.

Разработка и внедрение конкретных мероприятий по совершенствованию организации труда требует материальных (денежных) и трудовых затрат. Экономическая значимость организации труда зависит не от количества внедренных мероприятий, а от их эффективности. При этом экономическая эффективность определяется повышением производительности труда, а также за счет снижения себестоимости продукции.

Экономическим результатом совершенствования организации труда является снижение себестоимости продукции и получение дополнительной прибыли в результате:

7. Сущность и механизм организации труда

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

Экономия от снижения трудоемкости продукции может быть определена по формуле

$$\mathcal{E}_{\text{ф.з.п}} = (T_{p_1} \cdot T_{\text{ст}_1} - T_{p_2} \cdot T_{\text{ст}_2}) \cdot ОП_2 \cdot I_{\text{д.з}} \cdot I_{\text{отч}},$$

где $\mathcal{E}_{\text{ф.з.п}}$ — условно-годовая экономия затрат на оплату труда и связанных с ними социальных отчислений, руб.; T_{p_1} , T_{p_2} — нормированная трудоемкость изделия соответственно до и после мероприятия, нормо-часов; $T_{\text{ст}_1}$, $T_{\text{ст}_2}$ — средняя часовая тарифная ставка (заработная плата) соответственно до и после мероприятия, руб.; $ОП_2$ — объем производства после мероприятия, ед.; $I_{\text{д.з}}$ — индекс, учитывающий дополнительную заработную плату; $I_{\text{отч}}$ — индекс, учитывающий социальные отчисления от заработной платы.

Экономия от сокращения численности работающих:

$$\mathcal{E}_{\text{ф.з.п}} = \mathcal{E}_ч \cdot ЗП_{\text{ср}_2} \cdot I_{\text{отч}},$$

где $\mathcal{E}_ч$ — реальное или условное высвобождение численности работающих; $ЗП_{\text{ср}_2}$ — среднегодовая заработная плата после внедрения мероприятия.

Оценить экономию, получаемую в результате улучшения использования рабочего времени, повышения квалификации и работоспособности исполнителей, можно через показатель роста производительности труда.

Прирост производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени рассчитывается по формуле

$$\Delta П_{\text{т}} = \frac{\Phi_{\text{р.в}_2}}{\Phi_{\text{р.в}_1}} \cdot 100 - 100,$$

где $\Delta П_{\text{т}}$ — прирост производительности труда, %; $\Phi_{\text{р.в}_1}$, $\Phi_{\text{р.в}_2}$ — годовой эффективный фонд рабочего времени одного среднестатистического работника соответственно до и после сокращения потерь, ч.

Прирост производительности труда в результате повышения квалификации можно оценить исходя из увеличения процента выполнения норм:

$$\Delta\Pi_{\tau} = \left(\frac{BH_2}{BH_1} \cdot 100 - 100 \right) \cdot D_{п.к},$$

где BH_1 , BH_2 — средний процент выполнения норм работниками, повысившими квалификацию, соответственно до и после обучения, %; $D_{п.к}$ — доля работников, повысивших квалификацию, в их общей численности.

Результатом повышения производительности труда может явиться сокращение численности работающих (расчет экономии — см. выше), а также увеличение выпуска и реализации продукции. В последнем случае источник экономии — относительное снижение себестоимости по условно-постоянным расходам и дополнительно получаемая прибыль.

Снижение себестоимости по условно-постоянным расходам может быть рассчитано по формуле

$$\mathcal{E}_{у-п.р} = ОП_1 \cdot \frac{\Pi_{\tau}}{100} \cdot D_{зл} \cdot D_{у-п.р},$$

где $\mathcal{E}_{у-п.р}$ — экономия по условно-постоянным расходам, руб.; $ОП_1$ — выпуск продукции до внедрения мероприятия, руб.; $D_{зл}$ — доля затрат в рубле продукции до внедрения мероприятия; $D_{у-п.р}$ — доля условно-постоянных расходов в себестоимости.

Другой вариант расчета:

$$\mathcal{E}_{у-п.р} = УПР \cdot \frac{\Delta\Pi_{\tau}}{100},$$

где $УПР$ — условно-постоянные расходы, руб.

Дополнительная прибыль может быть определена по формуле:

$$Пр_{д} = ОП_1 \cdot \frac{\Pi_{\tau}}{100} \cdot (1 - D_{зл}),$$

где $Пр_{д}$ — дополнительная прибыль, руб.

Снижение зарплатоемкости продукции имеет место в том случае, если в результате мероприятия производительность труда растет быстрее, чем среднегодовая заработная плата. В этом случае процент снижения себестоимости рассчитывается как:

7. Сущность и механизм организации труда

$$\Delta CC = \left(\frac{I_{с.з.п.}}{I_{с.п.т.}} - 1 \right) \cdot D_{з.п.},$$

где ΔCC — снижение себестоимости продукции, %; $I_{с.з.п.}$ — индекс изменения среднегодовой заработной платы; $I_{с.п.т.}$ — индекс изменения среднегодовой производительности труда; $D_{з.п.}$ — доля заработной платы в себестоимости продукции до внедрения мероприятия, %.

Рассчитав затем себестоимость фактического выпуска продукции, исходя из базового (до мероприятия) уровня затрат на один ее рубль, нетрудно определить ее снижение в рублях.

Экономия от снижения брака и повышения качества продукции складывается из сокращения доплат за исправление брака, допущенного не по вине работников; сокращения стоимости неисправимого брака в себестоимости продукции; увеличения объема реализации продукции и прибыли в результате повышения качества; сокращения затрат, связанных с возвратом и гарантийным ремонтом продукции и проч.

Обобщающим показателем экономической эффективности как отдельного мероприятия, так и их совокупности является снижение затрат на производство и увеличение прибыли. Экономическая эффективность выражается в стоимостных показателях и рассчитывается в общем виде как разность между полученной (ожидаемой) экономией и затратами:

$$\mathcal{E}_{\text{эф}} = \mathcal{E}_r - \mathcal{Z},$$

где $\mathcal{E}_{\text{эф}}$ — экономическая эффективность; \mathcal{E}_r — условно годовая экономия; \mathcal{Z} — затраты.

В показатель экономии включается не только сумма снижения себестоимости, но и увеличение прибыли, получаемой или ожидаемой от увеличения объемов производства, изменений в ассортименте продукции или ожидаемого изменения оптовых цен.

В том случае когда продукция однородна или ее ассортимент невелик и возможно достаточно точно рассчитать себестоимость единицы продукции до и после внедрения конкретного мероприятия, расчеты могут осуществляться по формуле

$$\mathcal{E}_{\text{эф}} = (CC_{\text{баз}} - CC_{\text{пл}}) \cdot ОП \pm \Delta ОП \cdot Пр - Кз \cdot E_{\text{н}},$$

где $CC_{\text{баз}}$ и $CC_{\text{пл}}$ — себестоимость соответственно базовая и плановая; $ОП$ — объем производства; $\Delta ОП$ — прирост объема производства; $E_{\text{н}}$ — нормативный коэффициент сравнительной экономиче-

ской эффективности капитальных затрат; Pr — прибыль; $Kз$ — капитальные затраты.

Для случаев, когда продукция неоднородна, расчет ожидаемой экономической эффективности возможен с учетом условного высвобождения численности работников и экономии по фонду заработной платы. При этом используется следующая формула

$$\mathcal{E}_{\text{эф}} = \mathcal{E}_{\text{ч}} \cdot ЗП_{\text{ср}} \cdot K_{\text{отч}} - Z_{\text{тек}} - Z_{\text{кап}} \cdot E_{\text{н}},$$

где $\mathcal{E}_{\text{ч}}$ — условное высвобождение численности; $ЗП_{\text{ср}}$ — средняя заработная плата; $K_{\text{отч}}$ — коэффициент отчислений на фонд заработной платы; $Z_{\text{тек}}$ — затраты текущие; $Z_{\text{кап}}$ — затраты капитальные.

Если экономический эффект рассчитывается исходя из прироста объемов производства и экономии на условно-постоянных расходах без изменения численности, ожидаемая экономическая эффективность мероприятий рассчитывается по формуле

$$\mathcal{E}_{\text{эф}} = \Delta ОП \cdot СС \cdot D_{\text{утр}} + \Delta ОП \frac{ПР}{100} - Z_{\text{тек}} - Z_{\text{кап}} \cdot E_{\text{н}},$$

где $D_{\text{утр}}$ — доля условно-постоянных расходов в базисной себестоимости.

Если вследствие проведения организационных мероприятий складываются различные темпы роста производительности труда и средней заработной платы, то в расчеты экономической эффективности вносятся коррективы на изменения себестоимости.

Фактический срок окупаемости капитальных затрат ($T_{\text{ок}}$) при проведении любых мероприятий рассчитывается как отношение суммы капитальных затрат к годовой экономии от внедрения мероприятий:

$$T_{\text{ок}} = \frac{Z_{\text{кап}}}{\mathcal{E}_{\text{г}}}.$$

Нормативный срок рассчитывается как отношение единицы к нормативному коэффициенту сравнительной экономической эффективности капитальных затрат: $1/E_{\text{н}}$.

Однако приведенный порядок расчетов не учитывает фактор времени, а именно: затраты на мероприятие могут быть растянуты во времени, доходы от его реализации получены только после осуществления затрат; доход, полученный в более ранние сроки, может стать дополнительным источником инвестиций и дать дополнительную отдачу; возможно инфляционное обесценение полу-

7. Сущность и механизм организации труда

ченного в более поздние сроки дохода; не исключено увеличение факторов риска и неопределенности при увеличении сроков от осуществления затрат до получения дохода.

Поэтому осуществляется процедура приведения разновременных затрат и доходов от реализации мероприятий к базовому измерению — дисконтирование. Для этого применяется коэффициент дисконтирования:

$$\alpha_i = \frac{1}{(1+E)^i},$$

где α — коэффициент дисконтирования; i — период времени от начала осуществления затрат — горизонт расчета (в год начала внедрения проекта принимается равным нулю); E — норма дисконта (ставка дисконтирования) — приемлемая для инвестора норма дохода на капитал, при выборе которой ориентируются на текущую процентную ставку, усредненные показатели доходности акций или субъективные оценки фирмы.

Так, если $E = 0,24$, то в год осуществления капитальных затрат $\alpha_0 = \frac{1}{(1+0,24)^0} = 1$, в следующий год $\alpha_1 = \frac{1}{(1+0,24)^1} = 0,806$.

Расчет показателя эффективности — чистого дисконтированного дохода (ЧДД) — осуществляется раздельно по годам, по формуле

$$\text{ЧДД}_i = (R_i - \Delta Z_{\text{мек}i}) \cdot \alpha_i - K_i \cdot \alpha_i,$$

где ЧДД_i — чистый дисконтированный доход, полученный в i -й год от начала внедрения проекта, руб.; R_i — результат (экономия), полученный в i -м году, руб.; $\Delta Z_{\text{мек}i}$ — увеличение текущих расходов в i -м году, руб.; K_i — дополнительные капиталовложения в i -м году, руб.; α_i — коэффициент дисконтирования для i -го года.

ЧДД за ряд лет определяется как сумма ЧДД , рассчитанного по годам. Фактический срок окупаемости капитальных вложений определяется как момент, когда суммарный ЧДД окажется равным сумме инвестиций.

Существенным моментом в расчетах экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда является сопоставление ожидаемого (расчетного) и фактически достигнутого экономического эффекта и анализ факторов, определивших их различия.

Главное экономическое значение совершенствования организации труда состоит в повышении его производительности, которая

является неисчерпаемым источником роста эффективности производства, а социальное значение — в улучшении условий труда и возможностей для формирования всесторонне развитой личности.

Таким образом, рассматривая организацию труда как самостоятельное направление экономической работы предприятия, ее нельзя изолировать от остальных элементов организации производства. Причем наибольший эффект от внедрения мероприятий по организации труда достигается в тех случаях, когда их разработка и внедрение осуществляются в комплексе с мероприятиями по совершенствованию техники и организации производства.

Выводы

1. Организация труда в обществе — комплекс мероприятий по распределению фонда совокупного рабочего времени общества между сферами производства и отраслями экономики и установление оптимальных соотношений между структурными величинами этого фонда, а также осуществление мероприятий по общему регулированию труда и отдыха, установление норм подготовки кадров, санитарно-гигиенических норм и т.п. Организация труда на предприятии — совокупность направлений, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и рациональное использование рабочей силы при данной степени механизации работ и совершенства технологии в целях повышения производительности труда и создания условий для всестороннего развития трудящихся.

2. Трудовой процесс — процесс прямого или опосредованного техническими средствами воздействия работника на предмет труда в целях изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), сопровождающийся затратами физической и нервной энергии человека. Совокупность взаимосвязанных трудовых и естественных процессов, направленных на изготовление продукции, называется производственным процессом. Любой производственный процесс рассматривают с двух сторон: с одной стороны — изменение предмета труда (технологический процесс), а с другой — действия рабочего, направленные на это изменение (трудовой процесс).

3. Основным элементом трудового процесса является производственная операция — часть трудового процесса, выполняемая над предметом труда одним или группой рабочих на одном и том же рабочем месте. В крупносерийном и массовом производстве трудовой процесс подразделяется на более мелкие операции и их выполняет один рабочий. В условиях мелкосерийного и индивидуального производства выделяются укрупненные операции. На основе деления трудового про-

7. Сущность и механизм организации труда

цесса происходит распределение объема работы между исполнителями, устанавливаются сроки ее выполнения, организуется рабочее место, учитываются результаты труда.

4. Основными элементами организации труда являются разделение и кооперация труда, проектирование трудовых процессов и методов их осуществления, организация и обслуживание рабочих мест, расстановка кадров, подбор, подготовка, повышение квалификации, переподготовка кадров, развитие трудовой активности и инициативы, определение системы стимулирования труда. Повышение эффективности трудового процесса предполагает совершенствование всех его элементов.

5. Единым и наиболее объективным критерием оценки уровня организации труда является рациональность использования рабочего времени, а исходной базой для его анализа и определения — совокупный потенциальный фонд времени коллектива предприятия. Для определения величины совокупного фонда следует прежде всего установить размер календарного фонда времени.

6. Основными показателями экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда являются рост его производительности и головной экономической эффект. Возможное повышение производительности труда в результате устранения потерь рабочего времени может быть определено по следующим показателям: за счет устранения потерь по организационно-техническим причинам; за счет устранения потерь, зависящих от работников; за счет устранения неявок, связанных с заболеваемостью; за счет устранения всех непроизводительных затрат и потерь рабочего времени, в том числе скрытых. Главное экономическое значение совершенствования организации труда состоит в повышении его производительности, которая является неисчерпаемым источником роста эффективности производства, а социальное значение — в улучшении условий труда и возможностей для формирования всесторонне развитой личности.

Вопросы для самопроверки

1. В чем сущность организации труда в обществе и на предприятии?
2. Каковы основные цели, задачи, объекты и элементы организации труда?
3. По каким признакам можно классифицировать трудовые процессы?
4. В чем сущность организации и обслуживания рабочих мест?
5. Каким образом рассчитываются фактический и нормативный сроки окупаемости капитальных затрат?
6. Чем характеризуется уровень организации труда на предприятии?
7. Что является экономическим результатом совершенствования организации труда?

Условия и безопасность труда

Условия труда в системе социально-трудовых отношений

8.1. Производственная среда, условия труда и факторы, их определяющие / 8.2. Профессиональные риски и защита от них работников / 8.3. Экономические и социальные последствия неблагоприятных условий труда и производственных опасностей / 8.4. Критерии и методы анализа условий труда и профессиональных рисков и использование его результатов

8.1. Производственная среда, условия труда и факторы, их определяющие

Понятие и основные элементы производственной среды.
Условия труда

Понятие *производственной среды* в широком смысле включает все, что окружает человека в процессе труда: техническое оснащение предприятия, особенности технологии, состояние зданий и сооружений, санитарно-гигиеническую и эстетическую обстановку, взаимоотношения людей, уровень профессиональной опасности и т.п.

Производственная среда формируется под воздействием множества факторов, которые условно можно подразделить на следующие группы:

- *социально-экономические факторы*, включающие: законодательную и нормативно-правовую базу, регламентирующую условия труда; систему контроля и надзора за ними; систему стандартов, норм, правил по условиям труда и технике безопасности; систему льгот и компенсаций, систему страхования профессиональных рисков, систему экономического стимулирования форми-

8. Условия труда в системе социально-трудовых отношений

рования здоровых и безопасных условий труда, а также мер экономической, административной, правовой ответственности за невыполнение законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- *технические и организационные факторы*, обусловленные конструктивными, физическими, химическими и прочими особенностями средств, предметов, продуктов труда, особенностями применяемых технологий, наличием, исправностью, применением средств защиты, а также организационными формами труда и производства (массовость, сменность, прерывность, формы разделения и кооперации, приемы и методы труда, режимы труда и отдыха и т.п.), включая особенности системы управления охраной труда в обществе и на уровне отдельной организации;

- *естественно-природные факторы* — геологические, географические, биологические, природно-климатические, особенно значимые для сельского хозяйства, строительства, транспорта, добывающих отраслей, районов с экстремальными природно-климатическими условиями;

- *социально-психологические факторы*, обусловленные характером и особенностями взаимоотношений людей и их групп в трудовой деятельности, личными и групповыми ценностями в сфере труда, системой информации и коммуникаций в организации.

Под воздействием перечисленных групп факторов формируется производственная обстановка, или совокупность условий труда.

Условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Можно выделить следующие основные группы условий труда:

- *санитарно-гигиенические*, определяющие внешнюю предметную среду (микроклимат, чистота воздушной среды, шум, освещение и проч.), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве;

- *психофизиологические*, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, размерами нагрузки на двигательный аппарат, нервную систему, психику работника;

- *условия безопасности труда*, обусловленные состоянием техники безопасности и характеризующие риск получения травм;

- *эстетические условия*, воздействие которых формирует эмоциональный настрой и отношение к труду с точки зрения художественного восприятия окружающей среды;

- *социально-психологические условия* (конфликтность или сплоченность группы, стиль руководства, социально-психологический климат в коллективе, психологическая совместимость его членов).

Вредные и опасные производственные факторы

В процессе труда на работников может воздействовать целый ряд вредных и опасных факторов (условий труда).

Вредный производственный фактор — фактор, воздействие которого на работника при определенных условиях (интенсивность, длительность воздействия) может привести к его заболеванию, временному или стойкому снижению работоспособности, повысить частоту заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства.

Опасный производственный фактор — фактор, воздействие которого на работника может привести к травме или другому внезапному ухудшению здоровья.

Вредные производственные факторы подразделяются на химические, биологические, физические и психофизиологические.

К химическим относятся едкие, горючие, взрывоопасные вещества, вещества биологической природы (антибиотики, гормоны, ферменты и проч.), получаемые химическим синтезом; ядовитые вещества. Среди последних выделяют общетоксические (способные вызывать острое или хроническое отравление), раздражающие (поражающие поверхность тканей, дыхательного тракта, слизистых оболочек, кожи), удушающие (снижающие содержание кислорода в воздухе), сенсibiliзирующие (вызывающие повышенную чувствительность к ним при длительном воздействии), канцерогенные (способствующие развитию злокачественных опухолей), мутагенные (влияющие на репродуктивную функцию человека и способные вызвать наследственные изменения), летучие наркотические вещества.

Биологические факторы включают: микроорганизмы и препараты, содержащие их живые клетки и споры, а также продукты жизнедеятельности людей и других биологических объектов, способные вызвать развитие заболеваний.

К физическим факторам относятся:

- шум, вибрация общего и местного (при работе с ручным виброинструментом) характера, ультразвук, инфразвук;

8. Условия труда в системе социально-трудовых отношений

- запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны, наличие аэрозольных взвесей в нем;
- электростатические и электромагнитные поля, ультрафиолетовое и инфракрасное излучение, лазерное излучение;
- повышенные и пониженные температура, влажность, скорость движения воздуха (в совокупности — микроклимат), барометрическое давление;
- ионизирующие излучения;
- недостаточная освещенность, повышенная яркость света, прямая и отраженная слепящая блескость, пульсация освещенности, отсутствие или недостаток естественного освещения;
- механическая опасность — движущиеся машины и механизмы, подъемно-транспортные устройства, перемещаемые грузы, незащищенные подвижные части оборудования, отлетающие частицы обрабатываемых материалов и проч.;
- термическая опасность: температура обрабатываемых материалов и оборудования, открытое пламя;
- электрическая опасность — электрический ток.

Психологические факторы характеризуют тяжесть труда¹ и его напряженность².

К факторам, характеризующим *тяжесть труда*, относят: физические динамические и статические нагрузки; гиподинамию (пониженную двигательную активность); массу поднимаемого и перемещаемого груза; стереотипные рабочие движения; рабочую позу; наклоны корпуса; перемещения в пространстве.

Факторы, обуславливающие *напряженность труда* — интеллектуальные нагрузки (содержание и характер работы, восприятие сигналов и их оценка, распределение функций по степени сложности); сенсорные нагрузки (длительность сосредоточенного наблюдения, объем наблюдения, плотность сигналов и сообщений за 1 час работы, нагрузка на зрительный и слуховой анализатор, головной аппарат и т.п.); эмоциональные нагрузки (степень риска, ответственности за результат собственной деятельности и безопасность других лиц, значимость ошибки); монотонность труда; осо-

¹ Характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма — сердечно-сосудистую, дыхательную и др., обеспечивающие его деятельность.

² Характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

бенности режима работы (фактическая продолжительность рабочего дня, сменность работы, наличие и продолжительность регламентированных перерывов).

На рис. 8.1 приведена классификация вредных и опасных производственных факторов по происхождению, структуре, характеру воздействия на человека, характеру совместного действия.



Рис. 8.1. Вредные и опасные производственные факторы

При определенных значениях вредные факторы могут стать опасными. Так, высокие концентрации вредных веществ могут привести к развитию острых отравлений, химическим травмам (например, ожогам); пыль, особенно органического происхождения, может быть пожаро- и взрывоопасной; повышенный уровень шума может помешать услышать предупредительный сигнал.

8. Условия труда в системе социально-трудовых отношений

- запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны, наличие аэрозольных взвесей в нем;
- электростатические и электромагнитные поля, ультрафиолетовое и инфракрасное излучение, лазерное излучение;
- повышенные и пониженные температура, влажность, скорость движения воздуха (в совокупности — микроклимат), барометрическое давление;
- ионизирующие излучения;
- недостаточная освещенность, повышенная яркость света, прямая и отраженная слепящая блескость, пульсация освещенности, отсутствие или недостаток естественного освещения;
- механическая опасность — движущиеся машины и механизмы, подъемно-транспортные устройства, перемещаемые грузы, незащищенные подвижные части оборудования, отлетающие частицы обрабатываемых материалов и проч.;
- термическая опасность: температура обрабатываемых материалов и оборудования, открытое пламя;
- электрическая опасность — электрический ток.

Психологические факторы характеризуют тяжесть труда¹ и его напряженность².

К факторам, характеризующим *тяжесть труда*, относят: физические динамические и статические нагрузки; гиподинамию (пониженную двигательную активность); массу поднимаемого и перемещаемого груза; стереотипные рабочие движения; рабочую позу; наклоны корпуса; перемещения в пространстве.

Факторы, обуславливающие *напряженность труда* — интеллектуальные нагрузки (содержание и характер работы, восприятие сигналов и их оценка, распределение функций по степени сложности); сенсорные нагрузки (длительность сосредоточенного наблюдения, объем наблюдения, плотность сигналов и сообщений за 1 час работы, нагрузка на зрительный и слуховой анализатор, голосовой аппарат и т.п.); эмоциональные нагрузки (степень риска, ответственности за результат собственной деятельности и безопасность других лиц, значимость ошибки); монотонность труда; осо-

¹ Характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма — сердечно-сосудистую, дыхательную и др., обеспечивающие его деятельность.

² Характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

бенности режима работы (фактическая продолжительность рабочего дня, сменность работы, наличие и продолжительность регламентированных перерывов).

На рис. 8.1 приведена классификация вредных и опасных производственных факторов по происхождению, структуре, характеру воздействия на человека, характеру совместного действия.



Рис. 8.1. Вредные и опасные производственные факторы

При определенных значениях вредные факторы могут стать опасными. Так, высокие концентрации вредных веществ могут привести к развитию острых отравлений, химическим травмам (например, ожогам); пыль, особенно органического происхождения, может быть пожаро- и взрывоопасной; повышенный уровень шума может помешать слышать предупредительный сигнал.

8. Условия труда в системе социально-трудовых отношений

Вредные производственные факторы нормируются с помощью санитарных норм и гигиенических нормативов, определяющих их предельно допустимые уровни и концентрации (ПДУ и ПДК). Регламентация опасных факторов осуществляется правилами безопасности, устройства и безопасной эксплуатации техники, инструкциями по безопасности и охране труда.

Если воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровень их воздействия не превышает установленных нормативов, *условия труда характеризуются как безопасные.*

Проблема формирования благоприятной производственной среды

Производственная среда оценивается как *благоприятная*, когда количественная и качественная совокупность составляющих ее элементов обеспечивает безопасность и сохранение здоровья работника, высокий уровень работоспособности, эффективности и качества труда, позитивное отношение к труду и его условиям.

Исследования МОТ показали, что некоторые отрасли экономики значительно более опасны, чем другие. К таким отраслям относят сельское хозяйство, горно-рудную промышленность, строительство.

Проблемы формирования здоровых и безопасных условий труда весьма актуальны и для современной России. При этом оценить ситуацию в России, по мнению экспертов МОТ, довольно затруднительно из-за неточного учета. Так, ежегодно в России регистрируется порядка 120 тыс. несчастных случаев на производстве — практически столько же, сколько в маленькой Финляндии. Специалисты считают, что большинство несчастных случаев просто не регистрируется.

По данным Росстата, в России растет численность занятых в условиях труда, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормативам: если в 2001 г. они составляли около 19% всех занятых, то к 2005 г. — более 22%. Доля занятых тяжелым физическим трудом за период с 2003 по 2005 г. возросла с 4,6 до 5,9%. По сравнению с 2004 г. на 4% увеличилась численность занятых на оборудовании, которое не отвечает требованиям охраны труда. Наибольшее количество профзаболеваний регистрируется в организациях с частной формой собственности, при этом около 96% из них приходится на

хронические, влекущие ограничение профессиональной пригодности и трудоспособности. Из общего количества ежегодно признаваемых инвалидами более пятой части составляют лица трудоспособного возраста 45—50 лет.

Причин такой ситуации несколько. Это разрушение системы управления охраной труда, ликвидация служб охраны труда на предприятиях в первые годы реформ, особенно в частном секторе и в сфере малого бизнеса. Это и вызванное финансовыми проблемами снижение и полное прекращение финансирования и материально-технического обеспечения мер по безопасности производства и охраны труда; сокращение объемов научных исследований, направленных на разработку и применение безопасных технологических процессов, оборудования, средств контроля и защиты. Это и недостаточная подготовка менеджеров нового поколения, занимающихся вопросами охраны труда и техники безопасности. Оказывает влияние и высокий уровень физического износа машин и оборудования на многих предприятиях. Существенной причиной является низкая заинтересованность работодателей в улучшении условий труда и повышении его безопасности. Свою роль играют также низкие темпы пересмотра устаревших нормативов по охране труда, недостатки в организации и низкое качество проведения профилактических медосмотров работников.

В последние годы в результате принятия ряда федеральных законов и иных нормативных актов в России сформирована правовая база охраны труда, начата аттестация рабочих мест по условиям и безопасности труда.

В настоящее время восстановлен институт инспекторов по охране труда. За шесть месяцев 2006 г. Федеральной инспекцией труда было принято более 1300 решений о временном запрете деятельности структурных подразделений и производственных участков организаций, эксплуатации оборудования, зданий и сооружений. Около 67 тыс. лиц было отстранено от работы в связи с непрохождением инструктажа по охране труда.

Проблема в том, что при росте числа предприятий штат государственных инспекторов сократился к 2006 г. по сравнению с 1995 г. почти на треть. При их загруженности инспекторы могут побывать на каждом предприятии всего раз в пять-шесть лет. Кроме того, нельзя отрицать наличие коррупции в этой сфере. Крайне незначительны суммы штрафов. Так, за первое полугодие 2006 г. наложено 48 548 штрафов на общую сумму 117 856,6 тыс. руб. Нетруд-

но подсчитать, что средняя сумма штрафа составляет 2428 руб. Поэтому контроль должен быть перенесен на уровень предприятия — должны создаваться совместные комитеты по охране труда из представителей работников и администрации, которые определяют риски и возможности их минимизации, наметят мероприятия по охране труда и проконтролируют их выполнение.

По сути, необходимая законодательная база уже существует, вопрос в претворении законов, положений и рекомендаций в жизнь. Специалисты отмечают негативное влияние в этом плане действующей системы льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях. Работодатели вместо вложений в модернизацию оборудования и технологические процессы, в дополнительные и современные средства защиты ограничиваются довольно скромными выплатами работникам. Работники, получающие доплаты за работу во вредных условиях, дополнительные оплачиваемые отпуска, льготный выход на пенсию, также мало заинтересованы в улучшении условий труда.

Вместе с тем имеют место и некоторые положительные тенденции: объем средств, направляемых на предупредительные меры по охране труда в России, возрос с 370 млн руб. в 2001 г. до 2338 млн руб. в 2006 г., т.е. более чем в шесть раз.

Российские работодатели сетуют также на то, что им приходится финансировать мероприятия по охране труда из прибыли. Следует отметить, что, например, по законодательству стран Евросоюза затраты на охрану труда — часть затрат работодателя на производство — полностью относятся на себестоимость. Здесь считают, что охрана труда — не какое-то дополнительное социальное мероприятие, а часть системы управления производством, необходимая для эффективной деятельности. В результате стадию механических травм как главную проблему безопасности труда Европа прошла еще в 70-е годы; теперь оборудование безопасно. В 80-е и 90-е годы главной проблемой стало снижение психофизиологических нагрузок, предупреждение производственного стресса. Сейчас важным направлением стало совершенствование атмосферы в трудовом коллективе, повышение социального благополучия работника. Все вложения в эти направления рассматриваются как инвестиции в производство, в человеческий капитал, приносящие существенную экономическую отдачу.

Таким образом, проблема формирования благоприятной производственной среды, защиты прав работника на здоровые и без-

2. Профессиональные риски и защита от них работников

опасные условия труда является сегодня одной из центральных в сфере социально-трудовых отношений.

2. Профессиональные риски и защита от них работников

Понятие и составляющие профессиональных рисков

Понятие профессионального риска используется для характеристики уровня безопасности человека в сфере профессиональной деятельности.

Профессиональный риск — это вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти в результате неблагоприятного влияния факторов производственной среды и трудового процесса, связанная с исполнением обязанностей по трудовому договору (контракту) и в ряде иных, установленных законодательством случаев¹.

Профессиональный риск складывается из трех основных составляющих.

Первая — *риск повреждения здоровья вследствие несчастных случаев на производстве* различной степени тяжести, включая необходимость перевода на другую работу, временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности либо летальный исход. К несчастным случаям на производстве относятся травмы, острые отравления, тепловые удары, ожоги, обморожения, поражения электрическим током и т.п., произошедшие в течение рабочего времени, времени необходимых действий перед началом или окончанием работы, во время сверхурочных работ, работ в праздничные и выходные дни на территории или вне территории организации, при следовании к месту работы или возвращении с нее на транспорте, предоставленном работодателем и в ряде других случаев.

Вторая составляющая профессионального риска — *риск профессиональных заболеваний*, являющихся результатом воздействия вредных и опасных производственных факторов и обусловленной ими временной или стойкой утраты трудоспособности. Выделяют острые профессиональные заболевания — возникшие после однократного (в течение не более одной смены) воздействия вредных и опасных производственных факторов, интенсивность которых значительно превышает ПДК (ПДУ), и хронические, возникаю-

¹ Максимально приемлемым уровнем риска принято считать вероятность нежелательного события 10^{-6} в год (уровень риска от поражения природными факторами, к которым человек исторически приспособлен).

8. Условия труда в системе социально-трудовых отношений

шие после многократного и длительного воздействия вредных производственных факторов.

Эти два элемента составляют так называемый проявленный профессиональный риск. Вместе с тем в рамках разработки теоретических основ профессионального риска сделан важный вывод о наличии и третьего его элемента — *скрытого риска повреждения здоровья* вредными факторами производственной среды, тяжести, напряженности трудового процесса и обосновано, что ущерб от него характеризуется временем сокращения продолжительности жизни.

Человеческий фактор как составляющая профессионального риска

Любое производство характеризуется некоторым комплексом производственных опасностей. В известном смысле можно сказать, что производственная опасность всегда существует как потенциальная опасность, реализуемая в результате опасных, ошибочных действий (или отсутствия необходимых действий) человека и являющаяся универсальным свойством производственной деятельности.

Многое зависит от того, воспринимает ли и осознает работник опасную ситуацию, способен ли принять верное решение и осуществить соответствующие действия.

Основные направления защиты работников от профессиональных рисков

Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что решение проблем защиты работников от профессиональных рисков требует объединенных действий систем охраны и медицины труда, социального страхования от несчастных случаев на производстве, договорного регулирования трудовых отношений.

Можно выделить ряд основных направлений этой деятельности:

- *лечебно-профилактическое*: выявление профессиональных заболеваний и начальных проявлений воздействия неблагоприятных факторов; медицинская профилактика и лечение пострадавших; медицинская, социальная и профессиональная их реабилитация; медицинское наблюдение определенного контингента до конца жизни работника;

- *аналитико-профилактическое*: контроль за условиями труда с выделением групп работающих с высоким уровнем профессионального риска; контроль соответствия действующей техники, оборудования, технологий санитарно-гигиеническим нормативам и гигиеническая экспертиза и сертификация проектируемых; полная информация работающих о степени профессионального риска и возможных социальных последствиях;

- *аналитико-статистическое*: анализ уровня, динамики, причин профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости, производственного травматизма; их последствий как степени и тяжести утраты трудоспособности, инвалидности, смертности;

- *оценка профессионального риска и разработка мер по его снижению*: организационно-технических, санитарно-гигиенических, при их недостаточности — мер по «защите временем» (установление сокращенной продолжительности рабочего дня, недели, дополнительного отпуска, ограничение стажа работы в данных условиях, предоставление досрочных профессиональных пенсий);

- *договорное регулирование мер по защите работников от профессиональных рисков* путем включения соответствующих мероприятий в качестве раздела в коллективный договор, разработки соглашений по охране труда, четкого оформления обязанностей и прав работника и работодателя в части охраны труда в трудовых договорах (контрактах);

- *страхование профессиональных рисков и компенсация нанесенного работнику ущерба* при наступлении страхового случая (подтвержденного в установленном порядке факта повреждения здоровья);

- *экономическое стимулирование работодателей* к защите работников от профессиональных рисков.

С 2000 г. в России действует Закон «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», согласно которому работодатели делают страховые отчисления в Фонд социального страхования РФ за каждого работающего на основе трудового договора (контракта).

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний — это вид социального страхования, предусматривающий:

- социальную защиту застрахованных и экономическую заинтересованность работодателей в снижении профессионального риска;

8. Условия труда в системе социально-трудовых отношений

- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованных, путем предоставления им всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе: компенсации в виде пособия по временной нетрудоспособности; ежемесячных и единовременных страховых выплат; оплаты дополнительных расходов на медицинскую помощь, уход, санаторно-курортное лечение, протезирование; обеспечения специальными транспортными средствами; профессиональной переподготовки;
- осуществление предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Страховые тарифы дифференцируются по видам деятельности в зависимости от устанавливаемого ежегодно федеральным законом класса профессионального риска, отражающего сложившиеся уровни производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию. В зависимости от того, к какому из 32 классов профессионального риска отнесен вид деятельности¹, уплачивается от 0,2 до 8,5% от фонда заработной платы предприятия. Стимулирующая роль этого механизма заключается в том, что 20% этой суммы работодатель вправе использовать на мероприятия по совершенствованию условий и охраны труда.

Кроме того, при наличии благоприятных условий труда и низком травматизме для компании могут быть установлены скидки к отчислениям до 40%. По оценкам специалистов, в идеале работодатели России могли бы получить дополнительно на охрану труда около 300 млн долл. ежегодно. При задержке уплаты страхового взноса, сокрытии или занижении размера оплаты труда застрахованных, уклонения от их регистрации, задержки или уклонения от выплат пострадавшим на работодателя накладывают пени и штрафы. При этом надбавки к страховым тарифам, пени и штрафы не относятся на себестоимость продукции, а выплачиваются из прибыли. Эта система призвана стимулировать работодателя к принятию мер по снижению профессиональных рисков.

В мировой практике имеется значительный опыт стимулирования работодателей к улучшению условий и охраны труда. Так, многие американские компании участвуют в *программах защиты* —

¹ Классификация видов экономической деятельности по классам профессионального риска утверждена приказом Минздравсоцразвития России от 10 января 2006 г. № 8.

системе поощрения государством предприятий с образцовой охраной труда. В этих компаниях на 54% меньше травм и заболеваний, чем среди других родственных компаний, на 60—80% меньше потеря рабочих дней. Члены Ассоциации участников добровольных программ защиты подсчитали, что в результате с 1982 г. эти компании сэкономили более 1 млрд долл.

8.3. Экономические и социальные последствия неблагоприятных условий труда и производственных опасностей

Глобальные экономические потери от производственных травм и болезней оцениваются МОТ в 4% мирового валового продукта, что сопоставимо с темпами его ежегодного прироста. Для развивающихся стран эта цифра больше — до 10% их ВВП.

Состояние производственной среды оказывает воздействие на работоспособность человека прежде всего за счет изменений, происходящих в балансе энергетических трат. Неблагоприятные условия труда вызывают повышенные затраты энергии на основной обмен и сопротивление организма внешним воздействиям. Формируется негативное отношение к труду, требуя дополнительных затрат энергии на его преодоление. Повышенная степень опасности усиливает физическое и нервное напряжение работника. Соответственно, возможности расхода энергии на выполнение трудовых действий снижаются, что обуславливает и снижение работоспособности, а значит, и среднечасовой производительности труда. Быстрее нарастает утомление, что ведет к снижению доли устойчивой работоспособности в сменном времени. Не исключено снижение общей сопротивляемости организма, что способствует развитию заболеваний, как профессиональных, так и общих.

Вместе с тем негативные экономические последствия вредных и опасных условий труда обусловлены далеко не только снижением его производительности, связанным со снижением работоспособности. Возрастают внутрисменные потери рабочего времени. Работа во вредных и опасных условиях требует дополнительных регламентированных перерывов на отдых. Увеличивается число самопроизвольных микропауз в работе, вызванных утомлением. Растет микротравматизм и обусловленные им внутрисменные потери рабочего времени. В соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами сокращается продолжительность рабочего дня для занятых во вредных и опасных условиях.

8. Условия труда в системе социально-трудовых отношений

Повышаются целодневные потери рабочего времени: невыходы из-за заболеваемости и травматизма, дополнительные отпуска для занятых во вредных и опасных условиях, простой из-за аварий и поломок оборудования.

Неблагоприятные условия труда, увеличивая физическое и нервное напряжение работника, снижая удовлетворенность трудом, влекут и рост скрытых потерь рабочего времени, обусловленных браком продукции. Возрастает текучесть кадров и связанные с ней прямые («простой вакансии») и скрытые (относительное снижение выработки у увольняющихся работников в последние дни работы, у принятых на их место — в период адаптации в организации) потери рабочего времени. Рост прямых целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени и скрытых его потерь прямо влияет на снижение производительности труда.

Неблагоприятные условия труда и производственные опасности ведут и к увеличению целого ряда затрат: на повышение ставок и окладов занятым во вредных и опасных условиях, оплату им неотработанных часов¹ (сокращенную продолжительность смены), оплату дополнительных отпусков занятым во вредных и опасных условиях. Увеличиваются отчисления на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (снятие скидок, установление надбавок), выплаты по листам нетрудоспособности, доплаты до прежнего заработка при переводе пострадавшего от несчастного случая или профзаболевания на другую работу.

Дополнительные затраты связаны и с выплатой штрафных санкций за нарушение требований охраны труда и техники безопасности, ликвидацией последствий аварий, взысканием судами компенсации морального ущерба пострадавшим. При высоком уровне текучести кадров из-за неудовлетворенности условиями, тяжестью труда, повышенным уровнем опасности существенно могут возрасти и затраты на набор, отбор, обучение новых кадров. Снижение производительности труда и дополнительные затраты вызывают рост себестоимости продукции, снижение прибыли и рентабельности производства.

Не следует забывать и о колоссальном социальном ущербе — ухудшении здоровья работников (а нередко, как следствие, и их по-

¹ В случае, если это предусмотрено условиями коллективного договора, трудового договора или Положением об оплате труда.

томства), частичной или полной преждевременной утраты ими трудоспособности в результате травм и заболеваний, падении трудовой мотивации, снижении уровня доходов и потребления лиц, преждевременно утративших трудоспособность, и их семей.

На сегодняшний день в развитых странах взят на вооружение принцип: «работодатель не настолько богат, чтобы позволить себе проблемы с безопасностью труда». При этом подразумеваются не только прямые затраты, связанные с ликвидацией последствий несчастных случаев, но и урон, наносимый имиджу компании. Не менее важным, чем сокращение потерь, является в понимании работодателей и прибыль, которую получают предприятия в результате совершенствования условий труда и контроля над производственными процессами.

8.4. Критерии и методы анализа условий труда и профессиональных рисков и использование его результатов

Оценка уровня вредности и опасности условий труда с помощью частных показателей

Частные показатели, характеризующие санитарно-гигиенические условия труда, оценивают отклонения их фактических параметров на рабочем месте от предельно допустимых санитарных норм¹.

Коэффициент отклонения может быть рассчитан по формуле

$$a = \frac{\Phi_n}{C_n} \text{ или } a = \frac{C_n}{\Phi_n},$$

где a — коэффициент соответствия фактического параметра по одному из факторов производственной среды санитарной норме; Φ_n — значение фактического параметра в соответствующих единицах измерения, согласно данным инструментальных замеров; C_n — санитарная норма (ПДК, ПДУ), в тех же единицах измерения.

¹ Предельно допустимые нормы, иначе - гигиенические нормативы — это предельно допустимые уровни (ПДУ), предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных производственных факторов, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе, но не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений.

Общий принцип расчета таков: при стремлении фактического параметра к санитарной норме коэффициент a должен стремиться к единице. Поэтому, если санитарная норма регламентирует верхнее допустимое значение анализируемого параметра («не более»), например, по уровню шума, запыленности воздуха и т.п., то она находится в числителе дроби, а если нижнее («не менее»), например, по уровню освещенности рабочей поверхности и др. — то в знаменателе. Если фактический параметр находится в пределах санитарных норм, значение a принимается равным единице.

При использовании подобной методики возможен расчет показателя, характеризующего среднее соответствие санитарно-гигиенических условий труда на рабочем месте санитарным нормам:

$$A = \sqrt[n]{a_1 \cdot a_2 \cdot a_3 \cdot \dots \cdot a_n},$$

где A — средний коэффициент соответствия санитарно-гигиенических условий труда на рабочем месте санитарным нормам; a_1, a_2, \dots, a_n , — частные коэффициенты по отдельным факторам производственной среды.

Характеристика условий труда в организации может быть дана и с помощью частных статистических показателей: доля занятых во вредных условиях в среднесписочной численности работающих, доля пользующихся льготами и компенсациями в среднесписочной численности. Источник информации для этого — форма № 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда за 200__ г.», утвержденная постановлением Росстата от 28 июня 2006 г. № 28.

Частными показателями, характеризующими опасность работ и риск профессиональных заболеваний, могут служить показатели частоты и тяжести производственного травматизма и заболеваемости и ряд других¹.

Методы обобщенной (интегральной) оценки условий труда

Для общей характеристики условий труда может применяться ряд методов. Один из наиболее простых — расчет коэффициента условий труда на основе обобщения ряда статистических показателей (табл. 8.1).

¹ Подробнее см. § 9.3.

Таблица 8.1. Расчет обобщающего коэффициента условий труда

Характеристика показателя	Формула расчета	Обозначения
Доля параметров санитарно-гигиенических условий труда, соответствующих санитарным нормам, в общем количестве анализируемых (значимых для данного вида деятельности) параметров	$K_1 = \frac{\Phi_{n(n)}}{\Phi_{п.общ}}$	$\Phi_{n(n)}$ — количество санитарно-гигиенических параметров, находящихся в пределах санитарных норм; $\Phi_{п.общ}$ — общее количество анализируемых параметров
Использование рабочего времени с учетом неблагоприятных условий труда	$K_2 = \frac{T}{T + П}$	T — общее количество отработанных за анализируемый период человеко-часов; $П$ — потери рабочего времени в связи с травматизмом, заболеваемостью, сокращением продолжительности смены и дополнительными отпусками в связи с неблагоприятными условиями труда, чел.-ч
Доля рабочих мест с безопасными условиями труда в их общем количестве	$K_3 = \frac{M_6}{M_{общ}}$	M_6 — среднегодовое количество рабочих мест с благоприятными условиями труда; $M_{общ}$ — общее среднегодовое количество рабочих мест
Обобщающий показатель условий труда	$K_{у.т} = \sqrt[3]{K_1 \cdot K_2 \cdot K_3}$	$K_{у.т}$ — коэффициент условий труда

Как один из методов обобщенной оценки использовался расчет интегрального показателя тяжести труда по методике, разработанной НИИ труда. Выделены шесть категорий тяжести труда:

1-я — работы, выполняемые в оптимальных условиях внешней среды, на которых трудовая нагрузка соразмерна с психофизиологическими возможностями человека;

2-я — работы, выполняемые в нормальных условиях, соответствующих ПДК, ПДУ, физиологическим нормативам. Для восстановления исходного уровня функций организма достаточно обычного отдыха, профессиональные и производственно обусловленные заболевания не отмечаются;

3-я — работы в не вполне благоприятных условиях, при повышенной нервной, мышечной, психической нагрузке. Формируется начальная стадия пограничного состояния (между нормой и патологией), замедляется темп работы;

8. Условия труда в системе социально-трудовых отношений

4-я — работы в неблагоприятных (вредных и опасных) условиях. В организме формируется глубоко пограничное предпатологическое функциональное состояние. Отмечаются резкие падения работоспособности, рост уровня общих и появление производственно обусловленных заболеваний, увеличение количества и тяжести травм;

5-я — работы в весьма неблагоприятных (экстремальных) условиях, когда уже в конце смены или недели у практически здоровых людей формируются патологические реакции, которые могут исчезнуть после длительного отдыха, но могут и стать необратимыми. Значительно сокращается период устойчивой работоспособности, распространены производственно-обусловленные и профессиональные заболевания;

6-я — работы в особо неблагоприятных, сверхэкстремальных критических условиях: патологические реакции могут развиваться очень быстро, даже в первой половине рабочего дня, порой внезапно, и вести к тяжелым, часто полностью необратимым нарушениям здоровья.

Все элементы условий труда, реально воздействующие на работника на конкретном рабочем месте («значимые»), получают количественную оценку в баллах — от 1 до 6 в соответствии с медико-физиологической классификацией работ и разработанными на ее основе критериями оценки условий труда. Баллы представляют собой условную числовую характеристику биологического воздействия того или иного фактора на организм человека.

Интегральная оценка тяжести труда определяется по формуле

$$U_T = \left[x_{\max} + \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n-1} \cdot \frac{6-x_{\max}}{6} \right] \cdot 10,$$

где U_T — интегральная оценка условий труда, баллы; x_{\max} — максимальное количество баллов, присвоенное одному из ряда рассматриваемых значимых факторов (определяющему фактору); $\sum_{i=1}^n x_i$ —

сумма количественной оценки в баллах значимых факторов без x_{\max} ; n — количество значимых факторов; 10 — число, введенное для удобства расчетов.

8.4. Критерии и методы анализа условий труда и профессиональных рисков

Полученная оценка служит основанием для установления категории тяжести труда в соответствии со следующей шкалой:

Категория тяжести труда	1	2	3	4	5	6
Значение U_T	До 18	18,1—33	33,1—45	45,1—53	53,1—59	59,1—60

Еще одна методика основана на суммировании балльных оценок показателей напряженности, тяжести, вредности и опасности работы (табл. 8.2).

Таблица 8.2. **Обобщенная оценка условий труда с использованием методики суммирования показателей напряженности, тяжести, вредности и опасности работы**

Параметры оценки	Показатели	Виды работ	Баллы
Уровень напряженности	Степень монотонности труда	Спокойные — H_1	1
	Режим труда и отдыха	Умеренно-напряженные — H_2	2
	Уровень ответственности	Напряженные — H_3	3
	Длительность периода сосредоточения внимания (% от времени смены)	Особо напряженные — H_4	4
	Плотность поступающих информационных сигналов (количество в час)	Особо тяжелые — T_4	4
Уровень вредности	Климатические условия рабочей зоны	Безвредные — B_1	1
	Загрязненность воздуха рабочей зоны	Допустимой вредности — B_2	2
	Освещение	Вредные — B_3	3
	Наличие и уровень: контактной вибрации, шума, ультрафиолета, инфракрасных излучений, электромагнитных и радиоактивных излучений	Особо вредные — B_4	4
Уровень опасности	Коэффициенты частоты травматизма и риска погнубить на рабочем месте	Безопасные — O_1	1
		Относительно безопасные — O_2	2

Параметры оценки	Показатели	Виды работ	Баллы
		Опасные — O_3	3
		Особо опасные — O_4	4
Общая оценка	$K_y = H_n + T_n + B_n + O_n$	Сумма баллов	

Сумма баллов по всем параметрам характеризует категорию условий труда. При отнесении рабочего места к первой категории ни по одному из параметров балл не может превышать единицы, ко второй — двух, к третьей — трех. Обобщающая оценка по этой методике представлена в табл. 8.3.

Таблица 8.3. Обобщающая суммарная оценка условий труда

Обозначение	Категория условий труда	Сумма баллов
K_1	Оптимальные	4
K_2	Допустимые	5—8
K_3	Неблагоприятные	6—12, при наличии 3 баллов хотя бы по одному из параметров
K_4	Особо неблагоприятные	7—16, при наличии 4 баллов хотя бы по одному из параметров

Аттестация рабочих мест по условиям труда и сертификация работ по охране труда в организации

Аттестация рабочих мест по условиям труда предусмотрена ст. 14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и проводится на основе Положения «О порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденного постановлением Минтруда России от 14 марта 1997 г. №12. Аттестации подлежат все имеющиеся в организации рабочие места и проводится она должна регулярно, но не реже одного раза в пять лет. **Использование результатов аттестации возможно в целях:**

- планирования мероприятий по улучшению условий и безопасности труда, разработки соответствующих разделов коллективного договора, соглашений по охране труда;
- сертификации работ по охране труда;

- обоснования применения льгот и компенсаций для занятых на тяжелых работах, во вредных и опасных условиях; решения вопросов о связи заболевания с профессией;
- принятия решений о приостановлении или прекращении эксплуатации оборудования, цеха, участка в связи с угрозой жизни и здоровью работников, о наложении административно-экономических санкций за несоблюдение требований охраны труда;
- информирования работника об условиях труда, определения их в трудовом договоре;
- составления статистической отчетности.

Установление класса условий труда по степени вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса осуществляется на основе «Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (руководство Р 2.2.2006, утвержденное главным государственным врачом Российской Федерации 20 июля 2005 г.). *Гигиенические критерии* — это показатели, позволяющие оценить степень отклонений параметров производственной среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов. В зависимости от степени отклонений устанавливаются классы условий труда (рис. 8.2).

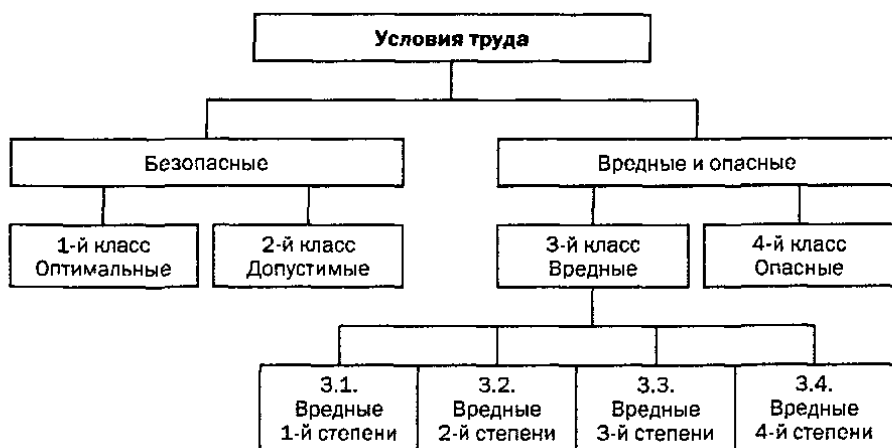


Рис. 8.2. Классы условий труда

- 1-й класс — *оптимальные условия труда* — такие условия, при которых сохраняется здоровье работающих и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности;

8. Условия труда в системе социально-трудовых отношений

- 2-й класс — *допустимые условия труда*, характеризующиеся такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным;

- 3-й класс — *вредные условия труда* — характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное действие на организм работающего и/или его потомство;

- 1-я степень 3-го класса — условия труда, характеризующиеся такими *отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов*, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами и увеличивают риск повреждения здоровья;

- 2-я степень 3-го класса — уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению производственно обусловленной заболеваемости (что проявляется в повышении уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и в первую очередь теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых органов и систем для данных вредных факторов), появлению начальных признаков или легких (без потери профессиональной трудоспособности) форм профессиональных заболеваний, возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 лет и более);

- 3-я степень 3-го класса — условия труда, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (производственно-обусловленной) патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

- 4-я степень 3-го класса — условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечается значительный рост

числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

- 4-й класс — *опасные (экстремальные) условия труда*, характеризующиеся уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в том числе и в тяжелых формах. Работа в опасных (экстремальных) условиях труда не допускается, за исключением ликвидации аварий, проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна проводиться в соответствующих средствах индивидуальной защиты и при строгом соблюдении режимов, регламентированных для таких работ.

Общая оценка условий труда по степени вредности и опасности устанавливается:

- по наиболее высокому классу и степени вредности;
- в случае одновременного наличия трех и более факторов, относящихся к классу 3.1, общая оценка условий труда соответствует классу 3.2;
- при сочетании двух и более факторов классов 3.2, 3.3 — условия труда оцениваются соответственно на одну степень выше;
- при сочетании двух и более факторов класса 3.4 общая оценка условий труда соответствует классу 4;
- при сокращении времени контакта с вредными факторами (защита временем) условия труда на основе анализа медико-статистических показателей здоровья работающих по согласованию с территориальными центрами Госсанэпиднадзора в ряде случаев могут быть оценены как менее вредные, но не ниже класса 3.1.

Травмобезопасность — свойство рабочих мест соответствовать требованиям безопасности труда, исключая травмирование работающих в условиях, установленных нормативными правовыми актами. Ее анализ осуществляется на основе межотраслевых Методических указаний «Оценка травмобезопасности рабочих мест для целей их аттестации по условиям труда».

Травмобезопасность рабочего места по результатам проведенной оценки оценивается по одному из трех классов опасности:

- первый — оптимальные условия труда по травмобезопасности: полное соответствие производственного оборудования, инструментов, приспособлений, средств обучения и инструктажа нормативным требованиям. Установлены и исправны средства защиты;
- второй — допустимые условия труда по травмобезопасности:

8. Условия труда в системе социально-трудовых отношений

1) имеются отклонения от требований безопасности в конструкциях средств защиты, но без снижения их защитных функций;

2) эксплуатация объектов после окончания сроков службы;

• третий — опасные условия труда:

1) отсутствие или неисправность средств защиты на производственном оборудовании;

2) неисправность или несоответствие технологическому процессу используемых приспособлений и инструментов;

3) отсутствие или несовершенство инструкций по охране труда;

4) отсутствие удостоверений (протоколов) о проверке знаний по безопасности труда руководителей, специалистов, рабочих;

5) не проводятся и не регистрируются инструктажи на рабочем месте;

б) не оформлен допуск к работам (оборудованию) повышенной опасности.

Рабочее место *аттестовано*, если отсутствуют вредные или опасные производственные факторы или их значения соответствуют оптимальным или допустимым (при выполнении требований по средствам индивидуальной и коллективной защиты) величинам.

Рабочее место *аттестовано условно*, если условия труда отнесены к 3-му классу по вредности и (или) к 3-му классу опасности — фактические параметры условий труда не соответствуют санитарным нормам, рабочее место не отвечает требованиям безопасности, обеспеченность средствами индивидуальной защиты не соответствует нормативам, но в план организационно-технических мероприятий внесены предложения по его совершенствованию.

Рабочее место *не аттестовано* и подлежит незамедлительной ликвидации или переоснащению, если ему по результатам аттестации присвоен 4-й класс.

Результаты аттестации оформляются протоколом, по ее итогам разрабатывается план мероприятий. Информация о результатах доводится до сведения работников. Документы аттестации рабочих мест по условиям труда подлежат хранению в течение 45 лет.

Сертификация работ по охране труда в организации — это подтверждение соответствия этой деятельности требованиям законодательства РФ.

Содержание сертификации:

- 1) оценка соответствия требованиям деятельности работодателя по обеспечению безопасных условий труда;
- 2) оценка деятельности службы охраны труда (специалиста по охране труда);
- 3) оценка деятельности работодателя по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;
- 4) учет результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Органы сертификации выдают организации *сертификат безопасности* — документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям¹.

Выделяют *три категории сертификации*:

- первая — аттестовано не менее 90% рабочих мест, а на остальные представлены документы об организационно-технических мероприятиях, проведение которых обеспечит их аттестацию в течение не более чем 6 месяцев после выдачи сертификата;
- вторая — аттестовано не менее 75% рабочих мест, а на остальные представлены документы по мероприятиям, обеспечивающим их аттестацию в течение не более года со дня выдачи сертификата;
- третья — аттестовано не менее 50% рабочих мест, и имеются документы на проведение организационно-технических мероприятий, которые позволяют аттестовать остальные в течение не более двух лет после выдачи сертификата.

Наличие или отсутствие сертификата, а также его категория могут рассматриваться как своего рода обобщающий критерий состояния условий и безопасности труда.

Выводы

1. Производственная среда формируется под воздействием множества факторов: социально-экономических, технических и организационных, естественно-природных, социально-психологических. Совокуп-

¹ Сертификация осуществляется на основе Положения о Системе сертификации работ по охране труда в организациях, Правил сертификации работ по охране труда в организациях, Положения о знаке соответствия Системы сертификации работ по охране труда в организациях, утвержденных постановлением Минтруда России от 24 апреля 2002 г. № 28 и проводится по схеме, определенной Правилами сертификации работ и услуг в Российской Федерации, утвержденными постановлением Госстандарта России от 5 августа 1997 г. № 17.

8. Условия труда в системе социально-трудовых отношений

ность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека, называют условиями труда.

2. Выделяют ряд вредных и опасных факторов производственной среды, допустимые значения которых нормируются с помощью санитарных норм, гигиенических нормативов, правил безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации техники, другими нормативными документами. Потенциальное совокупное воздействие этих факторов на организм человека определяется по степени их отклонения от нормативных значений и является основой определения категории тяжести труда, класса условий труда по вредности.

3. Вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти, связанных с профессиональной деятельностью, характеризует профессиональный риск, включающий прямой риск травм и профессиональных заболеваний и скрытый риск повреждения здоровья вредными факторами производственной среды. Существенным фактором, который может увеличить профессиональный риск, является человеческий фактор, так как производственная опасность всегда существует как потенциальная опасность, реализуемая в результате опасных, ошибочных действий (или отсутствия необходимых действий) человека. Система защиты работников от профессиональных рисков включает ряд профилактических, аналитических, экономических направлений деятельности, в том числе социальное страхование профессиональных рисков и компенсацию нанесенного работнику ущерба.

4. Неблагоприятные условия труда негативно воздействуют на работоспособность, ведут к травмам, заболеваниям, что обуславливает существенные отрицательные экономические и социальные последствия. Эта проблема носит глобальный мировой характер и актуальна для России, где в период трансформационного экономического кризиса практически была демонтирована присущая командной экономике централизованная система охраны труда и только в стадии становления находится система, присущая рыночной модели, основанная на сочетании государственного регулирования, в том числе с помощью экономических стимулов, и договорных отношений.

5. Оценка состояния условий труда, выявление профессиональных рисков осуществляются в ходе аналитической работы, предполагающей использование ряда методов. Одни из них ориентированы на определение частных показателей состояния условий труда, другие предполагают построение обобщающего показателя оценки — интегрального показателя тяжести труда, класса условий труда по вредности и опасности. Критериями оценки выступают гигиенические

показатели, а также потенциальная травмоопасность, обусловленная отклонением от правил охраны труда и техники безопасности.

6. Важнейшим инструментом оценки условий труда и профессиональных рисков является проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации. Результаты аттестации, проводимой не реже одного раза в пять лет, являются основой для разработки и внедрения мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда, используются при установлении льгот и компенсаций и т.п. Наличие сертификата безопасности свидетельствует о том, что работа по охране труда на данном предприятии (в организации) отвечает требованиям законодательства по охране труда.

Вопросы для самопроверки

1. Какие факторы формируют производственную среду? Каково значение создания благоприятной производственной среды (экономическое и социальное)?
2. Что понимается под вредными и опасными производственными факторами? Перечислите их основные группы.
3. Что понимается под профессиональным риском? Назовите виды профессиональных рисков. Каковы основные направления деятельности по их снижению? В чем суть системы социального страхования профессиональных рисков?
4. Какова роль человеческого фактора в формировании производственной опасности?
5. Какие частные показатели могут характеризовать состояние условий труда и его безопасности? Назовите основные методы интегральной оценки условий труда. Какие нормативные документы используются в качестве критериев оценки?
6. В чем суть аттестации рабочих мест по условиям труда, для каких целей используются ее результаты? Какие рабочие места считаются аттестованными, условно аттестованными, не аттестованными? При каких условиях выдается сертификат безопасности первой, второй, третьей категорий?

9

Охрана труда и безопасность работников

9.1. Сущность, функции и принципы охраны труда на производстве / 9.2. Меры по обеспечению безопасности работающих / 9.3. Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость, методы их анализа / 9.4. Организация работы по улучшению условий труда и ее эффективность

9.1. Сущность, функции и принципы охраны труда на производстве

Понятие охраны труда

Охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия¹.

Основными составляющими и взаимосвязанными *элементами охраны труда* являются техника безопасности, гигиена труда, производственная санитария.

Под *техникой безопасности* понимают систему организационных мероприятий, технических средств и методов, предотвращающих воздействие на работающих опасных производственных факторов. Она включает:

- профилактику производственного травматизма на стадии проектирования и в процессе эксплуатации предприятий, машин, оборудования, оснастки;
- разработку общих правил и норм охраны труда, конкретных инструкций о безопасных параметрах эксплуатации оборудования и производства работ;
- разработку методических и наглядных пособий по технике безопасности;

¹ Закон РФ от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

9.1. Сущность, функции и принципы охраны труда на производстве

- обучение, инструктаж работников, проверку знаний по правилам безопасного ведения работ;
- учет, расследование и анализ несчастных случаев на производстве;
- разработку и контроль осуществления мероприятий по технике безопасности.

Гигиена труда — область профилактической медицины, изучающая условия и характер труда, их влияние на здоровье и функциональное состояние человека. На основе этого устанавливаются предельно допустимые параметры физических факторов производственной среды, разрабатываются организационные, лечебно-профилактические и санитарно-гигиенические рекомендации по оздоровлению условий труда, профилактике заболеваний, производственному утомлению и повышению работоспособности.

Производственная санитария представляет собой систему организационных мероприятий, технических средств и методов, предотвращающих воздействие на работающих вредных производственных факторов: установление и применение на практике санитарных норм и организация надзора за их соблюдением; проведение обследований условий труда и внедрение конкретных мероприятий по их улучшению; разработка и внедрение практических мер по профилактике заболеваний.

Охрана труда тесно связана с промышленной безопасностью¹, пожарной безопасностью, электробезопасностью, охраной окружающей среды². В совокупности они являются составляющими безопасности жизнедеятельности.

Функции и принципы охраны труда

Исходя из сущности и содержания охраны труда можно выделить ряд присущих ей функций.

Защитная функция подразумевает обеспечение защиты жизни и здоровья работников, окружающих людей от воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также защиту окружаю-

¹ Защищенность жизненно важных интересов личности и общества от аварий на опасных производственных объектах и их последствий.

² Предупреждение, устранение или нейтрализация вредного воздействия производственной деятельности на экологию: очистка выбросов в атмосферу, удаление и нейтрализация отходов, очистка сточных вод и т.п.

шей среды от негативного воздействия последствий производственной деятельности.

Аналитическая функция состоит в анализе вредных параметров производственной среды, профессиональных рисков и возможных последствий их воздействия на работников.

Функция стандартизации предполагает установление нормативных значений факторов производственной среды, правил, регламентов безопасного ведения работ.

Контрольная функция заключается в создании и функционировании многоуровневой системы контроля соблюдения норм и правил охраны труда, применении стимулов и санкций по их соблюдению, установлении мер экономической, административной, уголовной ответственности.

Профилактическая функция подразумевает меры по профилактике заболеваний и несчастных случаев на производстве: лечебно-профилактические (медосмотры, профессиональный отбор по медицинским показаниям), организационные (инструктаж и обучение работников), технические (использование технических средств защиты, учет требований охраны труда при проектировании техники, технологий, зданий, сооружений и т.п.).

Функция компенсации и реабилитации состоит в материальной компенсации вреда, нанесенного здоровью человека, его трудоспособности; предоставлении средств на лечение и уход, профессиональную переподготовку; создании системы мер, обеспечивающих при возможности его возврат к трудовой деятельности либо приемлемый уровень жизни в случае полной утраты трудоспособности.

Информационная функция заключается в предоставлении работникам и работодателям достоверной информации и консультаций по вопросам условий и охраны труда, существующих профессиональных рисках, о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, правах и обязанностях в части охраны труда.

Образовательная функция предполагает распространение знаний по охране труда и технике безопасности среди рядовых работников, специалистов, руководителей организаций, а также подготовку специалистов по охране труда.

Исследовательско-внедренческая функция обеспечивает разработку, планирование и внедрение мероприятий по охране труда, мер и средств защиты работников, оценку их эффективности.

Наконец, *экономическая функция* охраны труда заключается в сокращении и предупреждении потерь и дополнительных издержек, обусловленных повышенным уровнем травматизма, заболеваемости, выплатой компенсаций и штрафов, снижением работоспособности, производительности труда, качества работы и т.п.

В ходе работы по обеспечению охраны труда на производстве необходимо руководствоваться рядом основополагающих ее принципов.

Главный принцип — *признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности*. В развитие этого принципа можно выделить еще ряд других:

1. Безопасность труда должна учитываться при принятии решений по всем вопросам производства на всех его уровнях и стадиях, начиная от проектирования, строительства, эксплуатации и до выпуска конечной продукции.

2. Обеспечение безопасности труда и улучшение условий работы является первоочередной задачей руководящего звена предприятия. Каждый представитель высшего и среднего звена руководства должен нести ответственность за безопасность труда. Функциональные обязанности каждого в этой сфере должны быть четко закреплены в должностных инструкциях. Компетенция руководителя в вопросах охраны труда должна расцениваться как равноправная и необходимая составляющая его профессиональной компетенции.

3. Служба охраны труда призвана быть одной из ключевых служб, подчиняющихся непосредственно руководителю. Функции ее должны быть четко определены и разграничены с функциями других служб.

4. Администрация обязана всемерно содействовать развитию сотрудничества с рабочими и их уполномоченными представителями в выработке политики охраны труда, планировании и проведении профилактических мероприятий.

5. Программы безопасности труда должны основываться не только на анализе свершившихся несчастных случаев, но и на проведении предварительного анализа производственных рисков, аттестации рабочих мест по условиям труда. Все действия, принимаемые в области охраны труда, должны быть скоординированы и являться частью общей системы мер по рационализации трудовой деятельности.

6. Организация работы по охране труда и ее эффективность в первую очередь зависят от компетенции всех ее участников; обучение безопасности труда всех работников, специалистов, руководителей — неотъемлемая часть профессионального обучения и повышения квалификации.

7. Основная цель мероприятий по охране труда — сохранение здоровья и жизни работающих, потому экономический эффект от их осуществления играет подчиненную роль по отношению к социальному эффекту. Он выступает не критерием выбора приоритетов в направлениях деятельности по охране труда, а критерием отбора более экономичного варианта достижения поставленной социальной цели (снижение заболеваемости, травматизма, численности занятых в неблагоприятных условиях и т.п.).

Нормативно-правовая база охраны труда

Законодательство Российской Федерации о труде и об охране труда основывается на Конституции РФ и состоит из Трудового кодекса РФ, Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации», федеральных законов «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», «О пожарной безопасности», «О техническом регулировании» и иных нормативных правовых актов РФ, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ.

К межгосударственным нормативно-правовым документам относятся прежде всего Конвенции МОТ (№ 155 об охране и гигиене труда, № 161 о службах гигиены, специальные конвенции по особо опасным отраслям — всего более 70 конвенций), а также разработанные МОТ Рекомендации (Рекомендация-перечень профессиональных заболеваний № 194, Руководство по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001 и т.п.)

Статьей 15 Конституции РФ закреплена приоритетная значимость международных правовых норм и заключенных Российской Федерацией международных договоров в сфере труда и социально-трудовых отношений.

Нормативная база охраны труда определена постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных право-

вых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

Система стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ) включает требования к:

- устройству и содержанию промышленных предприятий;
- безопасному производству работ;
- производственным процессам и оборудованию;
- средствам защиты работников;
- пожаро-, взрыво-, электробезопасности;
- отдельным факторам производственной среды;
- рабочим местам;
- организации обучения безопасности труда.

Среди межотраслевых методических документов следует выделить «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда». Оно содержит принципы классификации условий труда, критерии по видам производственных вредностей и опасностей, таблицы гигиенической классификации условий труда. В нем определены как общие методические подходы к измерению и оценке различных факторов производственной среды и трудового процесса, так и обязательные к применению методики контроля, перечень рекомендуемых для этого приборов, аппаратуры и устройств, необходимых нормативных и методических документов. Руководство содержит также методики оценки тяжести и напряженности трудового процесса; рекомендации по допустимой продолжительности непрерывного и общего времени работы во вредных условиях труда, перечни веществ, характеризующихся различным воздействием на организм человека.

Помимо этого, нормативную базу дополняют локальные нормативные документы — инструкции по охране труда (ИОТ), разрабатываемые на самом предприятии для работников и отдельных видов работ, положения об организации работы по охране труда на предприятии и т.п.

Государственный надзор и контроль за охраной труда

Среди основных направлений государственной политики в области охраны труда, обозначенных в Законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации», выделены такие, как государственное

9. Охрана труда и безопасность работников

управление охраной труда, государственный надзор и контроль за соблюдением ее норм и требований.

Представители органов государственного контроля и надзора вправе беспрепятственно посещать предприятия, учреждения и организации, независимо от форм собственности, проводить проверки, получать необходимую для выполнения своих функций информацию, выдавать обязательные для исполнения предписания, налагать штрафы, приостанавливать деятельность предприятий, их подразделений, оборудования в случае наличия угрозы жизни и здоровью людей, передавать материалы в правоохранительные органы.

Статьей 22 Закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» предусмотрен и *общественный контроль* за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда. Он осуществляется профсоюзами и иными уполномоченными работниками представительными органами, которые вправе создавать для этого собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Закон наделяет их широкими правами в части контроля за соблюдением законодательных норм охраны труда, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев, рассмотрении трудовых споров и т.п.

Законодательством предусмотрены меры дисциплинарной, административной, материальной и уголовной ответственности за нарушения требований охраны труда, невыполнение обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, трудовыми договорами, препятствие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля, общественного контроля — от выговоров и штрафов, налагаемых в административном и судебном порядке, до дисквалификации по суду (лишения права занимать руководящие должности, входить в совет директоров), исправительных работ и лишения свободы.

9.2. Меры по обеспечению безопасности работающих

Меры по обеспечению безопасности работающих условно можно разделить на три группы:

- 1) меры по устранению производственных вредностей и опасностей или выводу работника из зоны их действия;
- 2) меры защиты работника от производственных вредностей и опасностей, включая меры по нейтрализации их воздействия;

3) меры по обучению работников безопасным приемам и методам ведения работ.

Рассмотрим каждую из указанных групп подробнее.

Устранение производственных вредностей и опасностей и вывод работников из зоны их воздействия

К числу подобных мер можно отнести:

1) совершенствование технологических процессов, способствующих возникновению вредных и опасных факторов (так, замена пескоструйной очистки литья гидравлической устраняет пылеобразование, штамповки — прессованием снижает уровень шума; внедрение непрерывных и замкнутых аппаратурных процессов исключает или снижает вероятность попадания вредных веществ в производственную среду);

2) внедрение нового и модернизация действующего оборудования (использование демпферных покрытий, повышение точности подгонки взаимодействующих частей, балансировки вращающихся частей для устранения шума и вибрации, герметизация оборудования и проч.);

3) механизацию и автоматизацию процессов, связанных с хранением и перемещением, заполнением, опорожнением сосудов с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями; механизацию уборки помещений, удаления и обезвреживания опасных и вредных отходов производства;

4) устройство и реконструкцию санитарно-гигиенического оборудования, обеспечивающего нормальный микроклимат и чистоту воздушной среды (вентиляционного, пыле- и газоулавливающего, тепловых и воздушных завес и проч.);

5) замену сырья и материалов, использование которых сопровождается появлением вредностей, безвредными предметами труда;

6) приведение к нормам естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в цехах, бытовых помещениях, местах массового перехода людей, на территории; очистка осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей;

7) устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей в целях обеспечения безопасности работников при переходе через железнодорожные пути, трубопроводы, открытые стоки вод, конвейеры, лотки, ямы и т.п.;

8) рациональную планировку рабочих мест, размещение производственного оборудования;

9) приведение зданий (производственных, административных, бытовых, общественных, складских), сооружений, помещений, строительных и промышленных площадок в соответствие с требованиями строительных норм и правил;

10) нанесение на производственное оборудование, коммуникации, опасные зоны сигнальных цветов и знаков безопасности (в целях привлечения внимания работников к непосредственной опасности, предупреждения о возможной опасности, предписания и разрешения отдельных действий, а также для необходимой информации);

11) внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами, применение промышленных роботов в опасных и вредных производствах;

12) локализацию производственных вредностей — обособление рабочих мест, где вредности продуцируются, в отдельных помещениях.

Средства защиты работников от вредных и опасных производственных факторов, меры по снижению и нейтрализации их воздействия

Под средствами индивидуальной и коллективной защиты подразумеваются технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также от загрязнения.

Коллективные средства защиты можно подразделить на три группы: изолирующие работников от источников производственных вредностей, снижающие уровень вредностей, защитные устройства, предохраняющие работников от производственных опасностей.

К *изолирующим средствам* относятся тепловые и водяные завесы, разнообразные экраны, звукопоглощающие перегородки, ширмы для защиты от электросварки и т.п.

К средствам второй группы, снижающим уровень вредности, относятся увлажнители воздуха, пылеулавливатели, отсосы, поглотители паров, вентиляция, кондиционирование ионизация воздуха и др. Их характеризует универсальность и отсутствие органической связи с конкретным технологическим процессом (могут применяться при различных процессах).

Защитные устройства, предохраняющие работников от производственных опасностей, можно подразделить на несколько видов:

- оградительные (физическая преграда) — планки, барьеры, автоматизированные устройства, открывающиеся для загрузки материалов и выгрузки готового изделия;
- блокировочные — для предотвращения неправильного включения механизмов или частей оборудования, фотоблокировки, не допускающие пуска механизма (например, пресса) при попадании частей тела рабочего в опасную зону;
- предохранительные — автоматически прерывающие процесс при выходе его контролируемого параметра (скорость, давление, электрическое напряжение и т.п.) за допустимые пределы — например, предохранительные клапаны, плавкие предохранители;
- специальные — системы защиты от поражения электротоком, включение прессов двумя руками, ограничители массы поднимаемых материалов и т.п.;
- тормозные — для замедления или остановки движущихся частей оборудования при появлении опасного фактора;
- сигнальные — звуковая, цветовая, световая сигнализация для привлечения внимания работающих при появлении или возможном возникновении опасного производственного фактора.

К индивидуальным средствам защиты относятся спецодежда и спецобувь, защитные приспособления, защитные мази и пасты.

Особенности средств индивидуальной защиты (СИЗ) зависят прежде всего от специфики производства и сопутствующих ему вредностей. Основное требование к ним: защищая работника, они не должны нарушать терморегуляцию организма, стеснять движения рабочего, увеличивать травмоопасность. Средства защиты глаз должны как можно меньше ограничивать поле зрения, не запотевать, не нагреваться.

Нормы выдачи и сроки носки защитных средств регламентируются специальными нормативами, в том числе отраслевыми. Обычно спецодежда выдается на срок от 1 до 48 месяцев (бесплатно). Стоимость ее входит в себестоимость продукции, уход за ней — чистка, сушка, ремонт, стирка — обеспечивается предприятием.

Помимо средств коллективной и индивидуальной защиты используются и другие меры по снижению и нейтрализации воздействия вредных и опасных факторов. К ним относятся лечебно-профилактические меры (выдача спецжиров, молока, питания повышенной калорийности, витаминизированных напитков, предварительные мед-

осмотры, профилактории, санаторно-курортное лечение). К этим же мерам можно отнести применение специальных режимов труда и отдыха, сокращающих время непрерывного воздействия вредных факторов на организм и обеспечивающих восстановление работоспособности («защита временем»), а также устройство мест и помещений для внутрисменного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест для обогрева или охлаждения работников, укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на открытом воздухе.

Важно и поддержание оптимального питьевого режима, а с этой целью приобретение и монтаж сатураторных установок (автоматов) для приготовления газированной воды, организация централизованной подачи к рабочим местам питьевой, газированной воды, чая, других тонизирующих напитков.

К мерам нейтрализации можно отнести и санитарно-гигиенические (средства и помещения для устранения вредных и загрязняющих веществ с тела и одежды), санитарно-бытовые (организация гардеробных, душевых, умывальных, туалетов, выделение специальных мест для приема пищи и др.) меры.

Инструктаж и обучение работников

Как отмечалось выше, локальным нормативным документом по охране труда на предприятии являются инструкции по охране труда для работников и на отдельные виды работ. Порядок их разработки определен Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденными постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 17 декабря 2002 г. № 80 Инструкция по охране труда должна содержать следующие требования безопасности:

- 1) общие;
- 2) перед началом работы;
- 3) во время работы;
- 4) в аварийных ситуациях;
- 5) по окончании работы.

Пересмотр инструкций должен осуществляться не реже одного раза в пять лет, а по профессиям и видам работ, связанным с повышенной опасностью, — в три года. В случае изменений в законодательных актах, государственных стандартах, при изменении технологического процесса, условий труда, внедрении новых видов оборудования, материалов, инструментов, приспособлений, по ре-

зультатам расследований несчастных случаев на производстве, возможен досрочный пересмотр инструкций.

В зависимости от целей и периодичности различают несколько видов инструктажа.

Вводный — проводится при поступлении на работу и включает общие сведения о правилах поведения и основных мерах безопасности на территории и в производственных помещениях, мерах электробезопасности, производственной санитарии и пожарной профилактики.

Первичный — проводится при допуске к самостоятельной работе на конкретном рабочем месте, с показом приемов и методов безопасного труда.

Повторный — содержит те же сведения, что и первичный, и проводится не реже одного раза в полугодие (для отдельных категорий работников — раз в год).

Целевой — осуществляется каждый раз перед началом работ повышенной сложности и опасности, с обязательным оформлением наряда-допуска и показом приемов и методов безопасного труда, а также при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка, ликвидация последствий аварий и т.п.).

Внеплановый — проводится при: введении в действие новых или изменении нормативных актов по охране труда; изменениях в технологическом процессе, замене или изменении средств и предметов труда; нарушении работниками требований безопасности, несчастном случае на производстве; а также по требованию органов государственного контроля и надзора и при длительных перерывах в работе (более 60 дней, а для работ с повышенными требованиями к безопасности — более 30 дней).

Результаты инструктажа фиксируются в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте и подписываются инструктирующим и инструктируемым.

Обязательное обучение по охране труда предусмотрено ст. 225 ТК РФ¹. Оно организуется в соответствии с постановлением Ми-

¹ Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели — индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации» и ГОСТ 12.0.004-90. ССБТ «Организация обучения безопасности труда».

Рабочих обучают и инструктируют мастера, мастеров — начальники цехов, начальников цехов и других руководителей и специалистов — центральная комиссия по охране труда предприятия. Проверка знаний осуществляется создаваемой приказом руководителя предприятия специальной комиссией, результаты оформляются протоколом и подтверждаются выдаваемым удостоверением.

Руководители и специалисты предприятий, а также лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью, связанные с организацией, руководством и проведением работы непосредственно на рабочих местах и производственных участках, с осуществлением надзора и технического контроля за проведением работ, должны не позднее месяца со дня вступления в должность проходить проверку знаний по охране труда. Руководители и главные специалисты предприятий должны обучаться и аттестоваться каждые три года в специальных учебных центрах, имеющих соответствующую лицензию.

9.3. Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость, методы их анализа

Сущность, причины и методы анализа производственного травматизма

Воздействие на человека опасных факторов производства может стать причиной травм и микротравм.

Травма — внезапное нарушение анатомической целостности или физиологических функций тканей и органов, вызванное воздействием внешних факторов и повлекшие нетрудоспособность продолжительностью один рабочий день и более. К **микротравмам** относятся случаи, вызывающие нетрудоспособность продолжительностью менее рабочего дня (легкие ушибы, порезы, засорения глаз и проч.).

Совокупность производственных травм за определенный период называют **производственным травматизмом**.

Причины производственного травматизма можно объединить в несколько групп:

1) *технические*: несовершенство технологических процессов, конструкции оборудования, приспособлений и инструментов, защитных устройств, средств сигнализации, дефекты и опасные свойства обрабатываемых материалов, недостаточная механизация тяжелых работ и т.п.;

2) *организационные*: недостатки в организации рабочих мест; загромождение проездов и проходов; нарушение правил эксплуатации и ремонта оборудования, инструмента; нарушение технологического режима; несоблюдение норм и правил транспортировки, складирования, хранения материалов и изделий; неисправность, отсутствие или неприменение средств коллективной и индивидуальной защиты; слабый технический контроль за ведением опасных работ; недостаточное обучение работников безопасным методам труда и т.п.;

3) *санитарно-гигиенические*: несоблюдение гигиенических нормативов — повышенное содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны, недостаточное освещение, превышение допустимых уровней шума, вибрации, различных излучений, нарушение правил личной гигиены и проч.;

4) *психофизиологические*: физические и нервные перегрузки работников, стрессовые ситуации, несоответствие психофизиологических особенностей организма характеру выполняемых работ, болезненное состояние работника, состояние алкогольного опьянения, посталкогольное состояние и т.п.;

5) *естественно-природные* причины, такие как повышение солнечной активности, магнитные бури, прохождение погодного фронта.

Цель анализа производственного травматизма — предупреждение несчастных случаев, выявление их причин. Источниками информации выступают: форма № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях»; журнал регистрации несчастных случаев; акты форм, заполняемых при расследовании несчастных случаев на производстве; протоколы опроса пострадавших, очевидцев, ответственного должностного лица, осмотра места несчастного случая; данные сообщений о последствиях несчастных случаев и принятых мерах.

Порядок расследования, регистрации и учета несчастных случаев на производстве определен ст. 227—231 ТК РФ.

Заболееваемость на производстве и ее анализ

Не меньшее значение имеет анализ заболеваемости на производстве. Виды заболеваний на производстве приведены на рис. 9.1.

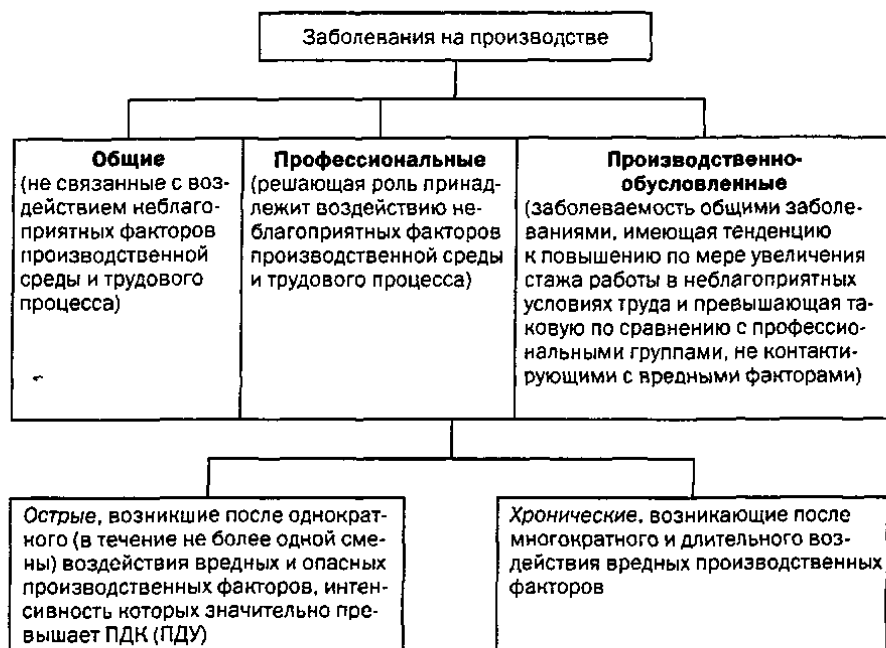


Рис. 9.1. Заболевания на производстве

Основные показатели заболеваемости подобны показателям производственного травматизма:

$$\text{коэффициент частоты заболеваемости } K_{ч.з} = \frac{З_6}{Ч_{\text{ср}}} \cdot 100;$$

$$\text{коэффициент тяжести заболеваемости } K_{т.з} = \frac{Д_3}{З_6};$$

$$\text{коэффициент нетрудоспособности в связи с заболеваемостью } K_{н.з} = \frac{Д_3}{Ч_{\text{ср}}},$$

где $З_6$ — количество случаев заболеваний, чел.; $Д_3$ — количество человеко-дней нетрудоспособности, обусловленных заболеваниями, за анализируемый период; $Ч_{\text{ср}}$ — среднесписочное число работающих за анализируемый период времени, чел.

Показатели, аналогичные приведенным, могут определяться и по видам заболеваний. Изучение структуры заболеваемости по ее видам позволяет выявить ее причины, определить меры профилактики.

Порядок расследования профессиональных заболеваний определен Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967.

9.4. Организация работы по улучшению условий труда и ее эффективность

Управление условиями и охраной труда в организации

В соответствии со ст. 217 ТК РФ на предприятиях с численностью более 50 человек создается *служба охраны труда* или вводится должность специалиста по охране труда. При численности работающих 50 человек и менее вопрос о создании службы охраны труда или выделении должности соответствующего специалиста отдается на усмотрение работодателя. Он может возложить обязанности инженера по охране труда на одного из специалистов предприятия (по совместительству с выполнением основной работы), пригласить на условиях совместительства опытного инженера по охране труда со стороны, заключить договор на сервисное обслуживание с аккредитованной организацией, оказывающей услуги в области охраны труда. В соответствии с Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденными постановлением Министерства труда РФ от 8 февраля 2000 г. № 14, основными ее задачами являются:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;
- контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективных договоров, соглашений по охране труда;
- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно обусловленных заболеваний и улучшению условий труда;
- информирование и консультирование работодателя и работников по вопросам охраны труда;
- изучение и распространение передового опыта по охране труда и технике безопасности, пропаганда вопросов охраны труда.

Численность специалистов службы определяется на основе Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденных постановлением Министерства труда РФ от 22 января 2001 г. № 10.

Служба охраны труда является самостоятельным структурным подразделением и подчиняется непосредственно руководителю организации, который несет ответственность за обеспечение безопасности жизни и здоровья работников.

Функции по обеспечению охраны труда возлагаются также на руководителей и специалистов организации в соответствии со спецификой их деятельности и уровнем компетенции и ответственности.

Создание кабинетов и уголков по охране труда при численности свыше 100 работников в целях распространения знаний по охране труда, проведения инструктажей, профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и заболеваний предусмотрено Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденными постановлением Министерства труда РФ от 17 января 2001 г. № 7. Под кабинет рекомендуется выделять специальное помещение площадью не менее 24 м², оснащенное техническими средствами, учебными и наглядными пособиями, информационными материалами. Руководит им, как правило, служба или специалист по охране труда.

По инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда¹.

Выдвижение в комитет представителей работников, профсоюзов и иных уполномоченных работниками органов проводится на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Представители работодателя назначаются приказом (распоряжением) по предприятию. В задачи комитета входят: разработка программ совместных действий по улучшению условий и охраны труда, преду-

¹ См.: Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденное приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006 г. № 413.

предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний; рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда; анализ состояния условий труда и охраны труда; информирование работников об их состоянии и полагающихся льготах и компенсациях; участие в разработке проекта бюджета фонда охраны труда предприятия; в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и проч.

Контроль за состоянием охраны труда в организации

Контроль охраны труда внутри организации имеет две основные цели. Первая — соблюдение законодательных актов, правил, норм, инструкций по охране труда. Вторая — поддержание и совершенствование условий и повышение безопасности труда. Для каждого уровня управления можно выделить свои объекты контроля.

Для рабочих — это оборудование и технологический процесс, на которых они заняты, их параметры, исправность применяемых средств защиты.

Для руководителей нижнего уровня объектами контроля являются подчиненные, соблюдение ими правил и инструкций, параметры вредных и опасных факторов, состояние оборудования, инструмента, оснастки, средств защиты, рабочих мест.

Для руководителей верхнего уровня объект контроля — выполнение требований охраны труда подчиненными специалистами.

Углубленный (периодический) контроль осуществляется в ходе регулярной аттестации рабочих мест, для разработки соглашения по охране труда, внеочередной — по требованию работников или их представителей, органов государственного надзора. Существенное значение имеет текущий контроль, осуществляемый многоступенчатым методом. Наиболее известна система трехступенчатого контроля.

Первая ступень — мастер и уполномоченный по охране труда обходят все рабочие места участка ежедневно, принимают меры к устранению выявленных нарушений и отчитываются перед начальником цеха.

Вторая ступень — еженедельный обход начальником цеха всех участков; проверка устранения недостатков, выявленных на пер-

вой ступени, принятие дополнительных мер по их устранению; отчет перед администрацией и совместной комиссией.

Третья ступень — ежемесячная проверка состояния условий труда и выполнения решений второй ступени совместной комиссией и/или руководителем (специалистом) службы охраны труда, отчет перед руководителем организации и профсоюза, принятие решения о разработке и проведении соответствующих мероприятий, установление сроков их выполнения и ответственных за них.

Общественный контроль за охраной труда осуществляется с помощью института профсоюзных инспекторов труда или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза¹. Уполномоченные избираются в структурных подразделениях или на предприятии в целом и, как правило, входят в состав совместной комиссии. В их задачи входят: осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда и за соблюдением законных прав работников; представление интересов работников при рассмотрении трудовых споров в части охраны труда; консультирование работников; контроль соблюдения работниками правил и инструкций по охране труда, применения ими средств защиты; участие в расследовании несчастных случаев и др. Они имеют право выдавать обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений. Уполномоченному выдается соответствующее удостоверение.

Планирование мероприятий по охране труда и оценка их эффективности

Основой для разработки плана мероприятий по охране труда являются результаты инструментальных замеров условий труда на рабочих местах, журналы текущего контроля охраны труда, данные анализа производственного травматизма и заболеваемости, протоколы расследований несчастных случаев, результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, предложения и предписания органов государственного надзора и контроля, совместных комиссий, уполномоченных по охране труда, жалобы и предложения работников.

¹ Рекомендации об организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива, утвержденные постановлением Министерства труда РФ от 8 апреля 1994 г. № 30.

Соглашение по охране труда — это правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения и ответственных лиц. Оно разрабатывается с учетом предложений государственной инспекции труда в субъекте РФ и других органов государственного надзора и контроля, работодателей, профсоюзов, работников, на основе анализа причин производственного травматизма и заболеваемости, экспертиз технического состояния производственного оборудования, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда. Соглашение вступает в силу с момента его подписания работодателем и уполномоченным работниками представительным органом либо со дня, указанного в соглашении.

Финансирование мероприятий в рамках федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ осуществляется за счет бюджетов соответствующих уровней, внебюджетных источников; средств штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства РФ об охране труда и распределяемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ; добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями согласно ст. 226 ТК РФ (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Кроме того, как отмечалось ранее, для финансирования мероприятий по охране труда организациями может использоваться до 20% платежей в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. При этом в организации могут создаваться специальные фонды охраны труда.

Расчет экономической эффективности мероприятий строится, как правило, на основе так называемой концепции предотвращенного ущерба.

Источником экономии может быть снижение затрат на:

- доплаты к тарифным ставкам и окладам за неблагоприятные условия труда (снижение уровня или отмена доплат и сокращение численности пользующихся ими);
- предусмотренные коллективным договором (трудовым договором) доплаты за неотработанные часы (сокращенную продолжительность смены) занятым во вредных и опасных условиях труда,

на тяжелых физических работах (уменьшение или отмена сокращенной продолжительности смены, снижение численности пользующихся данной льготой);

- доплаты за неотработанные дни для пользующихся дополнительными отпусками за работу во вредных и опасных условиях (уменьшение продолжительности или отмена дополнительного отпуска, сокращение численности пользующихся льготой);

- доплаты до прежнего заработка при переводе пострадавшего от несчастного случая или профзаболевания на другую работу.

Соответственно, суммарное снижение этих доплат обеспечит экономию средств заработной платы и социальных отчислений:

$$\mathcal{E}_r = \Delta D \cdot I_{\text{отч}} ,$$

где \mathcal{E}_r — условногодовая экономия; ΔD — суммарное снижение доплат, тыс. руб.; $I_{\text{отч}}$ — индекс отчислений по ЕСН и на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Источником экономии может явиться также снижение отчислений в Фонд социального страхования РФ на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в результате отмены надбавок к страховому тарифу, установления скидок, снижения класса риска.

Кроме того, следствием проводимых мероприятий будет рост производительности труда в результате повышения уровня работоспособности и доли ее устойчивой фазы в сменном времени (расчет см. п. 5.3), а также сокращение потерь рабочего времени из-за невыходов, обусловленных заболеваемостью и травматизмом. Это обеспечит соответствующее снижение себестоимости и увеличение прибыли (расчеты см. п. 7.5).

Могут снизиться и издержки, связанные с нередко сопутствующим несчастным случаям браком, порчей оборудования и инструмента, а также затраты на компенсацию морального вреда пострадавшим. Кардинальное улучшение условий труда может повлечь и снижение затрат на средства индивидуальной и коллективной защиты, а также расходов по их обслуживанию и поддержанию в исправном состоянии.

Наконец, обеспечивается экономия расходования средств социального страхования в части оплаты пособий по временной нетрудоспособности, единовременных и ежемесячных выплат по-

Выводы

страдавшим, оплаты им дополнительных расходов на медицинскую, социальную, профессиональную реабилитацию.

Выводы

1. Охрана труда включает такие элементы, как техника безопасности, гигиена труда, производственная санитария. Она также тесно связана с промышленной безопасностью, пожарной безопасностью, электробезопасностью, охраной окружающей среды. В совокупности они являются составляющими безопасности жизнедеятельности. Охрана труда выполняет широкий круг функций и задач, нацеленных на сохранение жизни и здоровья работников. Основной ее принцип — признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

2. Комплекс мер по обеспечению безопасности работающих включает меры технического, организационного, лечебно-профилактического характера, нацеленные на устранение вредных и опасных факторов, вывод работника из зоны их действия, защиту его от этих факторов или нейтрализацию их воздействия, а также обучение и инструктаж работников. Знания в области охраны труда являются неотъемлемой частью профессиональной компетенции и должны быть обязательным элементом профессиональной подготовки и повышения квалификации.

3. Система управления охраной труда в организации включает службу (специалиста) по охране труда, руководителей и специалистов организации, совместные комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. На предприятии проводится внешний государственный, внутренний административный и общественный контроль за охраной труда: периодический, внеочередной, текущий, имеющий целью соблюдение правил, норм, инструкций по охране труда, улучшение его условий и повышение безопасности.

4. Планирование мероприятий по охране труда осуществляется в форме раздела коллективного договора, соглашения по охране труда, разработки долгосрочных программ по улучшению условий и охраны труда в организации. Основой для планирования является прежде всего аналитически-исследовательская работа и материалы контроля условий и безопасности труда, результаты аттестации рабочих мест по условиям труда.

5. Экономический эффект мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда складывается за счет сокращения применения льгот и компенсаций, отчислений от заработной платы;

9. Охрана труда и безопасность работников

уменьшения потерь рабочего времени; повышения работоспособности и производительности труда и проявляется в снижении себестоимости продукции, увеличении дополнительной прибыли, сокращении расходов средств социального страхования. Наиболее значимым является социальный эффект, проявляющийся в конечном итоге в сохранении жизни и здоровья работников, их трудоспособности, повышении удовлетворенности трудом. Экономический эффект в данном случае выступает как критерий наиболее рационального достижения поставленной социальной цели.

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под охраной труда? Каковы ее основные функции и принципы организации работы по охране труда на предприятии?
2. Перечислите основные группы мер по обеспечению безопасности работающих. Каково назначение и виды инструктажа по охране труда?
3. Каковы причины и показатели производственного травматизма? Перечислите виды и показатели производственной заболеваемости.
4. Какова структура управления охраной труда в организации? Какая информация является основой для разработки планов мероприятий по охране труда? В виде каких документов они оформляются?
5. Из чего складывается экономический результат внедрения мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда? Каковы значение и сущность социального эффекта этих мероприятий?

Производительность труда

10

Экономическая природа производительности труда

10.1. Сущность производительности труда и значение ее повышения / 10.2. Показатели производительности труда / 10.3. Методы измерения производительности труда

10.1. Сущность производительности труда и значение ее повышения

Современные подходы к понятию «производительность труда»

Любая новая организационная форма производства утверждается, если обеспечивает более высокую по сравнению с предшествующей формой производительность труда. Соответственно, возросший уровень производительности является критерием прогрессивности организационной формы и управленческих решений. Что же понимается в экономической науке и практике под производительностью труда? Ответ на этот вопрос далеко неоднозначен.

В самом общем виде производительность труда — показатель, характеризующий его результативность, отдачу каждой единицы используемого ресурса труда. Однако что рассматривать в качестве результата трудовой деятельности? Созданный продукт, его стоимостное (ценовое) измерение, реально полученный в результате его реализации на рынке доход (прибыль)? Целесообразно выделить два подхода к пониманию сущности производительности труда.

Первый характеризует ее как *продуктивность трудовой деятельности*, соотношение измеренного тем или иным способом ко-

10. Экономическая природа производительности труда

личества продукции, произведенной системой (предприятием, фирмой, отраслью и т.п.), и потребовавшимися для этого затратами ресурса труда, измеренными в количестве отработанных человеко-часов, человеко-дней или среднегодовой численностью. Рост производительности труда в этом ее понимании является одним из определяющих факторов увеличения реального объема производства:

$$I_{о.п} = I_{п.т} \cdot I_{т.з} ,$$

где $I_{о.п}$ — индекс реального объема производства; $I_{п.т}$ — индекс производительности труда (среднечасовой, среднедневной, среднегодовой); $I_{т.з}$ — индекс трудозатрат (отработанных человеко-часов, человеко-дней, среднегодовой численности).

Второй подход определяет сущность производительности труда как *эффективность его использования*, соотношение экономического результата деятельности системы (выручка от реализации произведенной продукции, работ, услуг; доход; прибыль) и затрат, связанных с привлечением и использованием ресурса труда (прежде всего, затрат на заработную плату, социальные выплаты, подбор и подготовку кадров, охрану труда и проч.). По сути, в данном случае производительность характеризует эффективность, экономическую отдачу каждой единицы *затрат на труд*.

В этом понимании рост производительности труда является фактором увеличения финансового результата деятельности, снижения себестоимости и повышения рентабельности, иначе говоря, фактором роста массы и нормы прибыли, конкурентоспособности фирмы.

При таком подходе к оценке производительности труда, если увеличивается производство продукции, не находящей сбыта (устаревшей, не нужной потребителю, низкого качества), это, даже при неизменных или сокращающихся трудозатратах, снижающихся издержках на единицу продукции, не может рассматриваться как рост производительности. Если выпускается востребованная на рынке продукция, но при росте продуктивности трудовой деятельности (производительности труда в первом понимании) совокупные издержки по производству продукции не обеспечивают ее ценовую конкурентоспособность и в силу этого она не может быть полностью и в необходимые сроки реализована, мы не можем утверждать, что производительность труда возрастает.

В то же время, допустим, что трудозатраты на единицу продукции возрастают (а значит, производительность труда в первом ее понимании снижастся) вследствие резкого повышения ее качества, потребительских свойств, новизны. Одновременно по этим же причинам объем реализации, доход, прибыль растут быстрее, нежели совокупные затраты на ресурс труда. Тогда, оценивая производительность труда как показатель эффективности его использования, мы можем утверждать, что она возрастает.

Таким образом, в условиях рыночной экономики вероятны ситуации, когда изменения производительности труда как его продуктивности и производительности труда как эффективности затрат на труд разнонаправленны.

В условиях современной рыночной экономики производительность труда уже недостаточно рассматривать как способность производить максимальный объем продукции в единицу времени. Существенно более важной может явиться способность быстрее конкурентов произвести более качественную или принципиально новую продукцию (показателями производительности в этих условиях могут стать такие, как «количество новых товаров в единицу времени», «время, затрачиваемое на продвижение нового товара на рынок»).

Вместе с тем и второй подход к пониманию сущности производительности не может быть абсолютизирован, ибо удовлетворяет критерию экономической эффективности исключительно с позиции работодателя, для которого затраты на труд есть элемент общих издержек. При прочих равных условиях низкий уровень, снижение этих затрат (а значит, и рост показателя производительности как эффективности использования ресурса труда) может быть обусловлен низкими ставками заработной платы.

Ярким примером этого является использование российскими работодателями, например, в строительстве, труда работников-мигрантов из ближнего зарубежья, в том числе нелегалов. Существенным стимулом для этого является возможность выплаты им значительно более низкой по сравнению с российскими работниками заработной платы.

Исходя из вышесказанного, приходим к выводу о двойственной сущности производительности труда как характеристики его продуктивности и эффективности его использования, о необходимости понимания и учета этой двойственности в экономических оценках, расчетах, прогнозах.

10. Экономическая природа производительности труда

Термин «производительность» в современной экономической науке применяется не только по отношению к вовлеченному в производство в качестве одного из его факторов ресурсу труда (по Марксу — «живому труду»). Исходя из положений современной экономической теории выделяются четыре основных фактора производства — труд, земля, капитал, предпринимательство, сочетание которых и обеспечивает производство продукции. Д. С. Синк таким образом трактует общее понятие производительности: «В систему вносятся затраты в форме труда (человеческие ресурсы), капитала (физические и финансовые активы), энергия, материалы и информация. Эти ресурсы преобразуются в продукцию (товары и услуги). Производительность — это отношение количества продукции, произведенной данной системой за данный период времени, к количеству ресурсов, потребленных для создания или производства продукции за тот же период»¹.

Таким образом, наряду с производительностью труда, можно говорить о производительности капитала, материалов, энергии, запасов, оборудования и т.п., а также об общей производительности, характеризующей эффективность использования всех вовлеченных в производство факторов. Поэтому рассчитывая и анализируя собственно показатель производительности труда, следует иметь в виду, что это лишь один из показателей, характеризующих результативность производства, что не только труд является источником результата производственной деятельности.

Рост производительности труда и его значение

Производительность труда, других факторов производства, общая производительность могут характеризоваться:

- результатом в расчете на единицу затрат того или иного ресурса (производительность);
- обратным показателем — затратами на единицу полученного результата (ресурсоемкость).

Соответственно, *рост производительности* может быть охарактеризован и как *снижение ресурсоемкости*.

¹ Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / пер. с англ. / под ред. В. И. Ланилова-Данильяна. М., 1989. С. 29.

10.1. Сущность производительности труда и значение ее повышения

Рост производительности может быть обусловлен:

- ростом результата при неизменных затратах ресурса или их снижении;
- одновременным ростом результата и затрат при опережающем темпе роста результата;
- снижением затрат при неизменном или возрастающем результате;
- одновременным снижением результата и затрат при опережающем темпе снижения затрат.

Исходя из изложенных выше положений о сущности производительности труда можно сказать, что на уровне предприятия ее рост найдет свое проявление в:

- увеличении количества продукции, создаваемой при использовании единицы ресурса труда;
- снижении затрат труда (трудоемкости) на единицу продукции;
- снижении затрат заработной платы на 1 рубль продукции;
- снижении доли затрат на труд в себестоимости продукции;
- повышении качества продукции;
- сокращении времени производства и обращения товаров;
- увеличении количества новой продукции и сокращении времени продвижения ее на рынок;
- увеличении массы и нормы прибыли.

Рост производительности обуславливает снижение издержек и получение прибыли, необходимой для развития производства. Естественно, возрастают и личные доходы предпринимателя. Наряду с этим рост производительности является основой повышения реальной заработной платы и доходов работников: только при этом условии они могут возрастать без увеличения или даже при снижении издержек на единицу (рубль) продукции. Иначе говоря, только рост производительности труда обеспечивает согласованность экономических интересов работодателя и работающих по найму.

Следует отметить, что высокий уровень реальной заработной платы, возможность обеспечить работникам дополнительные социальные льготы и выплаты из прибыли делают предпринимателя более конкурентоспособным как покупателя на рынке труда: он может привлечь и удержать квалифицированные кадры, произвести их качественный отбор, заложив тем самым базу для дальнейшего развития фирмы.

Иногда рост производительности труда расценивают как фактор, негативно влияющий на занятость населения, подразумевая,

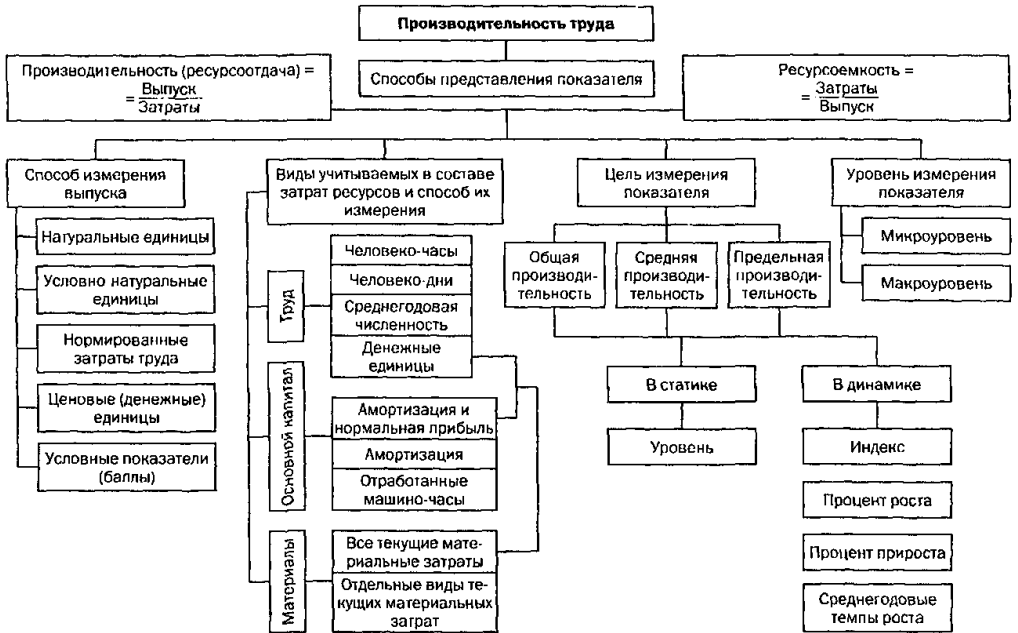


Рис. 10.1. Классификация показателей производительности труда

10. Экономическая природа производительности труда

что для выпуска того же объема продукции потребуется меньшая численность работников. Однако, если с некоторой степенью условности это положение и можно признать верным для краткосрочного периода, то, рассматривая общую тенденцию, следует отметить, что повышение производительности создает предпосылки для расширенного воспроизводства, экономического роста, что повышает гарантии занятости и улучшает условия найма.

Общепризнана ведущая роль производительности труда в обеспечении экономического роста и повышении благосостояния населения страны. Во-первых, экономический рост в условиях ограниченности ресурсов обеспечивается прежде всего за счет большей эффективности их использования. Во-вторых, достижение экономического роста требует увеличения затрат на накопление в структуре валового внутреннего продукта (ВВП), с тем чтобы обновлять изношенные и расширять основные производственные фонды.

- Увеличение потребления на душу населения одновременно с ростом накопления возможно лишь при выходе на новый, более высокий уровень производительности.

10.2. Показатели производительности труда

В экономической теории и практике используется значительная совокупность показателей производительности труда. Выбор конкретных показателей определяется прежде всего суждением исследователей о том, что они должны отображать.

Все множество применяемых частных показателей производительности труда можно классифицировать по ряду признаков (рис. 10.1).

Классификация показателей производительности в зависимости от способа измерения выпуска

В зависимости от способа измерения результата деятельности («выпуска») различают следующие показатели.

Натуральные показатели (штуки, тонны, метры и проч.), выраженные в физических единицах, наиболее точно отражают динамику продуктивности труда. Однако они применимы только при выпуске одинаковой продукции, поэтому чаще употребляются в отраслях сырьевых, топливно-энергетического комплекса, а также на уровне отдельного рабочего места, участка и т.п.

Условно-натуральные показатели, не теряя полностью достоинств натуральных, несколько расширяют сферу их применения. С их помощью разная, но однородная продукция приводится к условному натуральному измерителю по определенному параметру, например, по нормированной трудоемкости. Так, если в номенклатуру изготавливаемой продукции входят разные виды обуви, а за условный натуральный измеритель (условная пара обуви) принимается один вид, трудоемкость изготовления пары которого составляет 6 нормо-ч, то другой вид обуви, с трудоемкостью 3 нормо-часа будет пересчитан в $3 : 6 = 0,5$ условных пары обуви.

Трудовые показатели измеряют выпуск (и производительность) в неизменных нормочасах базового периода. Определяется нормированная трудоемкость по каждому виду произведенных разнородных работ (услуг) и показатели суммируются. Поскольку пересмотр норм времени отражается на нормированной трудоемкости выпуска, для обеспечения сопоставимости показателя производительности труда в динамике производят пересчет нормированной трудоемкости фактического выпуска в n -м году по нормам года, принятого за базу для сравнения, либо делают поправку на средний коэффициент изменения норм времени. Это усложняет использование трудовых показателей производительности. Кроме того, ненормированные и разнонапряженные нормы могут дать его существенные искажения. Вследствие этого показатели в трудовом измерении также чаще используются на уровне рабочих мест, участков, цехов и ограничены в применении.

Универсальными являются *стоимостные (денежные, ценовые) показатели*, как полностью сопоставимые, применительно к разным видам продукции, работ, услуг и позволяющие измерить производительность в денежных единицах, начиная с рабочего места и кончая национальной экономикой в целом.

Существенной проблемой применения стоимостных показателей в динамике является исключение влияния на них ценового фактора — изменения цен (отметим, что та же проблема возникает при измерении в денежных единицах затрат тех или иных ресурсов, использованных для выпуска продукции). На микроуровне (предприятие, отрасль) эта проблема решается перерасчетом фактического выпуска (и затрат) по ценам базового периода. Если одна и та же продукция реализовывалась по разным ценам, расчет выпуска ведется по «фиксированной цене» (средневзвешенной за период). На макроуровне используется показатель дефлятора ВВП (величи-

на, характеризующая общий индекс цен). Дефлятор отражает соотношение ВВП в ценах текущего периода (номинального ВВП) и в сопоставимых ценах базового периода (реального ВВП).

Таким образом, использование стоимостных показателей предполагает расчет *реального выпуска* (в сопоставимых ценах). Применяется ряд стоимостных показателей.

Валовой выпуск включает стоимость товарной (готовой к реализации) продукции по ценам реализации (за вычетом косвенных налогов — НДС, акцизов, таможенных сборов и проч.), всего произведенного для собственных нужд и капитального строительства, прирост незавершенного производства и строительства, прирост продукции и полуфабрикатов на складах по себестоимости.

Товарная продукция (в зарубежной практике — валовая конечная продукция) включает стоимость продукции, предназначенной и готовой к реализации, в ценах реализации.

Реализованная продукция (объем реализации) отличается от товарной на сумму предназначенной для реализации, но нереализованной продукции.

Чистая продукция:

а) в традиционной отечественной трактовке (товарная продукция за вычетом материальных затрат и амортизации) включает заработную плату с отчислениями и прибыль;

б) в зарубежной трактовке чаще — валовой выпуск за вычетом стоимости затрат всех факторов производства, кроме труда.

Условно-чистая продукция:

а) в традиционной отечественной трактовке (товарная продукция за вычетом материальных затрат) включает заработную плату с отчислениями, прибыль, амортизацию;

б) в зарубежной трактовке иногда — объем продаж (выручка от реализации) за вычетом стоимости использованных сырья и материалов, изменения товарных запасов, процентов за кредит и выплат банкам, прочих выплат сторонним организациям.

Валовая добавленная стоимость — стоимость валового выпуска за вычетом стоимости продуктов промежуточного потребления.

Чистая добавленная стоимость — разница между валовой добавленной стоимостью и амортизацией основного капитала.

Как уже отмечалось, в некоторых случаях в качестве показателя результата деятельности применяются показатели дохода и прибыли.

Вся совокупность указанных показателей делится на две группы: включающие и не включающие стоимость материальных затрат. При

10. Экономическая природа производительности труда

использовании первых следует иметь в виду, что если мы соотносим результат только с затратами ресурса труда, изменение материалоемкости продукции окажет существенное влияние на показатель производительности (рост доли материальных затрат в структуре стоимости продукции будет завышать показатель производительности труда, снижение этой доли — занижать его). Иначе говоря, положительная динамика стоимостного показателя производительности труда может в этом случае быть связана с удорожанием используемых материалов или появлением в ассортименте продукции более материалоемких ее видов. Использование показателей второй группы предпочтительно еще и потому, что показатель производительности труда будет возрастать не только в результате трудосбережения (уменьшение числителя дроби Выпуск/Затраты труда), но и в результате экономии материалов (увеличение знаменателя той же дроби, например, чистой или условно-чистой продукции).

При использовании некоторых методов (например, многокритериального) производительность труда измеряется в *условных единицах* — баллах.

Классификация показателей производительности в зависимости от вида учитываемых в составе затрат ресурсов

В зарубежной практике понятие «производительность труда» часто рассматривается как синоним понятия «эффективность деятельности». Поэтому показатели, которые в отечественной трактовке мы называли бы капиталотдачей, материалотдачей, рассматриваются как частные показатели производительности труда, иначе говоря, эффективности производственной системы. Соответственно, результат деятельности (выпуск) может соотноситься с затратами одного из ресурсов, нескольких или всех ресурсов.

Затраты труда измеряют количеством отработанных (или оплаченных) человеко-часов (среднечасовая производительность), человеко-дней (среднедневная), среднегодовой численностью работников (среднегодовая производительность). Они могут измеряться и в денежных единицах (исходя из часовой ставки заработной платы базового года).

Затраты основного капитала (оборудование, строения, земля, запасы) представляют собой сумму амортизации и нормальной прибыли по ставкам базового года (в так называемых сопоставимых ценах фактора капитала):

10.2. Показатели производительности труда

$$\text{Затраты основного капитала} = \sum_{i=1}^n \frac{\text{Основной капитал } i\text{-го вида по полной стоимости в текущих ценах}}{\text{Индекс цен на капитал } i\text{-го вида}} \times \left(\begin{array}{l} \text{Средняя норма амортизации капитала} \\ \text{в базовом периоде} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Норма прибыли} \\ \text{в базовом периоде} \end{array} \right).$$

Иногда в качестве неполных затрат основного капитала учитывают только амортизацию (в денежных или натуральных единицах — например, фактическое время работы оборудования в машино-часах).

Затраты использованных материалов также измеряют в ценах базового периода. Показатель производительности может рассчитываться по всем видам текущих материальных затрат в совокупности (сырье, покупные полуфабрикаты и материалы, энергия, топливо, оплата услуг и информации со стороны и т.п.) или по их важнейшим видам, прежде всего — по стоимости использованной электроэнергии.

В одних методах расчета производительности в качестве затрат учитывается сумма затрат труда и основного капитала, в других — совокупные затраты на все используемые ресурсы труда (труд, основной капитал, материалы).

Классификация показателей производительности труда в зависимости от цели и уровня измерения

В зависимости от цели исследования различают показатели общей, средней и предельной производительности. *Общие показатели*, как правило, характеризуют влияние изменений в производительности на выпуск продукции: они используются в рассматриваемых ниже многофакторном методе и методе счета излишков производительности. Наиболее распространенные *средние показатели* оценивают среднюю отдачу каждой единицы используемого ресурса за анализируемый период. *Предельные показатели* дают представление о приросте физического выпуска при увеличении на единицу количества одного используемого ресурса (например, труда) и неизменности количества прочих используемых ресурсов.

Помимо этого, могут рассчитываться уровневый показатель производительности труда (например, средний за анализируемый период) и показатели ее динамики. В качестве последних используются индексы (во сколько раз изменилась производительность); проценты роста (сколько процентов составляет производитель-

10. Экономическая природа производительности труда

ность в анализируемом периоде по сравнению с базовым, принимаемым за 100%); проценты прироста (на сколько процентов возросла производительность); среднегодовые темпы прироста при анализе динамики производительности за ряд лет (на сколько процентов в среднем в год она возрасла).

Производительность труда может измеряться на разных уровнях экономической системы: *на микроуровне* — применительно к рабочему месту (работнику), участку, цеху, предприятию в целом и *на макроуровне* — применительно к отраслям, отдельным секторам экономики. Наконец, может оцениваться и производительность труда в национальной экономике в целом. Основным источником данных для этих расчетов является система национальных счетов.

10.3. Методы измерения производительности труда

Показатели производительности труда, как отмечалось выше, обуславливают различные варианты определения уровня и динамики его эффективности путем соизмерения результата деятельности с затратами на его достижение. Вместе с тем важен не набор измерителей (показателей), а скорее метод, с помощью которого могут создаваться системы измерения производительности, отвечающие специфическим условиям деятельности организации и целям анализа.

Иначе говоря, под *методом измерения производительности труда* понимаются качественно обособленные системы ее измерения. Можно выделить три основные группы этих методов.

Векторные методы предполагают измерение производительности труда с помощью набора частных показателей.

Многофакторные методы подразумевают построение единого показателя Выпуск / Затраты), агрегирующего тем или иным способом в числителе — все или наиболее важные виды продукции, в знаменателе — все или наиболее важные виды затраченных ресурсов.

Многокритериальные методы используют единый показатель производительности, полученный агрегированием частных показателей с помощью ранжирования и/или взвешивания.

Рассмотрим некоторые из перечисленных методов.

Измерение производительности труда с помощью частных показателей

В качестве наиболее распространенных частных показателей на уровне фирмы в мировой практике используются¹:

- выпуск на один отработанный (или оплаченный) человеко-час;
- выпуск на одного среднесписочного работника;
- выпуск на один доллар материальных затрат;
- выпуск на единицу (или доллар) затрачиваемой энергии;
- выпуск на один доллар основного капитала;
- выпуск на один доллар амортизации;
- выпуск на один отработанный машино-час.

В качестве выпуска чаще всего принимается: объем продаж в стабильных ценах; валовой выпуск продукции; валовая добавленная стоимость; физический выпуск в натуральных единицах.

В условиях неопределенности ситуации на рынках, колебания загрузки производственных мощностей и занятости персонала, при быстрой смене ассортимента, технологий, росте капиталоемкости производства, одним из возможных способов измерения производительности труда является расчет данного показателя отдельно по постоянным и переменным издержкам. В управленческом учете такая методология носит название *директ-костинг*, или учет сумм покрытия, что находит отражение в показателях:

$$\frac{\text{Выпуск в ценах реализации}}{\text{Переменные затраты}} \text{ и } \frac{\text{Выпуск в ценах реализации}}{\text{Постоянные затраты}}$$

Измерение производительности посредством директ-костинга возможно на уровне основных подразделений и фирмы в целом, для измерения производительности при изготовлении конкретного вида изделий. Его также можно использовать как дополнительную информацию при анализе частных показателей производительности, рассчитанных традиционными способами.

На макроуровне частный показатель производительности обычно рассчитывается как реальный ВВП на одного занятого (иначе говоря, путем соотношения добавленных стоимостей, произведенных во всех отраслях экономики с численностью занятых в экономике страны).

¹ Зубов В. М. Как измеряется производительность труда в США. М. : Финансы и статистика, 1990. С. 33–34.

Многофакторные методы измерения производительности

Показатель частной производительности труда соотносит результат деятельности лишь с одним видом затрат. В то же время выпуск — результат совокупности взаимосвязанных воздействий: изменений в технологии, капиталовооруженности труда, степени использования производственной мощности, качества управленческих решений, квалификации и усердия работников и т.п. Поэтому различные частные показатели зачастую дают противоречивую оценку динамики производительности.

Для обобщенной оценки эффективности использования факторов производства применяются многофакторные методы измерения производительности труда, когда выпуск соотносится со всеми использованными ресурсами. Отметим, что в мировой практике расчетов принято следующее условие: если выпуск продукции оценивается по полной стоимости, включающей стоимость приобретенных со стороны сырья, материалов, услуг, то они учитываются и в составе затрат; если же выпуск рассчитывается по одному из вариантов добавленной стоимости, в составе затрат учитываются только затраты на рабочую силу и затраты основного капитала.

В качестве факторов, определяющих увеличение выпуска, рассматриваются: увеличение затрат труда и капитала, рост производительности (эффективности использования труда и капитала). Иначе говоря, многофакторный показатель производительности характеризует темп прироста выпуска продукции в дополнение к приросту, обусловленному экстенсивными факторами (увеличением количества вовлеченных в производство ресурсов). По сути, этот показатель представляет собой частное от деления показателя индекса выпуска (в ценах базисного года) на индекс затрат (в тех же ценах).

Следует отметить, что изменения затрат труда и капитала могут по-разному влиять на выпуск (эластичность выпуска по фактору труда и капитала неодинакова). Поэтому при расчете общего индекса затрат используется *метод взвешивания*. В качестве весов принимаются доли затрат на труд и основного капитала в общих учитываемых в расчете затратах.

Многокритериальные методы измерения производительности труда

При использовании многокритериальных методов выделяется ряд признаков (критериев), которые наилучшим образом характеризуют производительность применительно к конкретной организации (или ее подразделению), которые затем сводятся в единый показатель. Примером такого метода может служить матрица целей Г. Феликса — Д. Риггза. Она позволяет агрегировать разнородные критерии производительности в единый показатель.

На рис. 10.2 представлены этапы измерения производительности на основе матрицы целей.

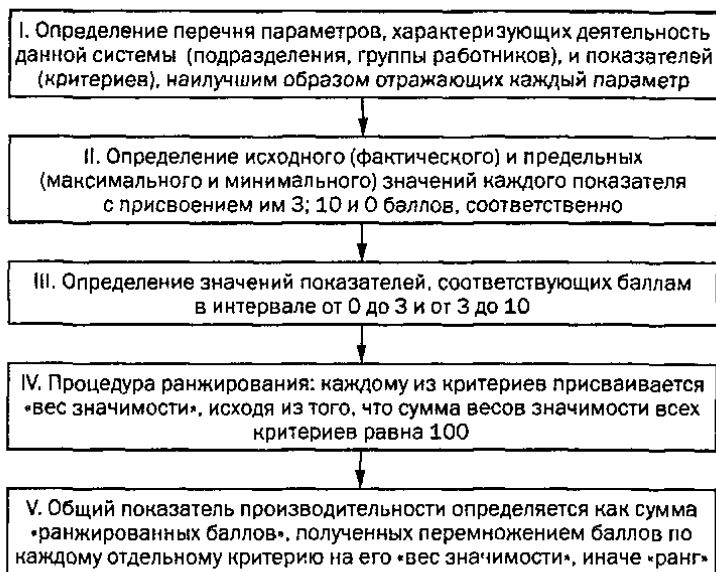


Рис. 10.2. Измерение производительности труда с помощью многокритериального метода Феликса—Риггза (матрицы целей)

Таким образом, по многокритериальному методу агрегированный показатель производительности труда определяется как сумма ранжированных балльных оценок частных показателей (критериев). Динамика производительности определяется путем сопоставления суммы баллов в предшествующем и анализируемом периоде.

Адекватное представление об изменениях в эффективности деятельности организации во многом зависит от субъективных

10. Экономическая природа производительности труда

экспертных оценок при выборе перечня критериев и установлении «веса значимости» каждого из них.

Выводы

1. Производительность труда — показатель, характеризующий отдачу каждой единицы используемого ресурса труда. Эта отдача может определяться как продуктивность трудовой деятельности и как эффективность затрат, связанных с привлечением и использованием ресурса труда.

2. В современной экономической теории и практике под производительностью труда часто понимается эффективность деятельности системы в целом. Поскольку факторами производства помимо труда являются также земля (природные ресурсы), капитал, предпринимательство, можно говорить о производительности каждого из вовлеченных в производство ресурсов и об общей производительности, характеризующей эффективность использования всей их совокупности.

3. Повышение производительности труда имеет существенное значение как фактор увеличения выпуска продукции, снижения издержек и повышения массы и нормы прибыли, обеспечения благосостояния работников, повышения конкурентоспособности фирмы, а на макроуровне — как определяющий фактор экономического роста и повышения уровня жизни населения.

4. Производительность труда может характеризоваться показателями ресурсоотдачи и ресурсоемкости. Применяется целая совокупность показателей, различающихся по способу измерения результата деятельности и затрат для его достижения, а также в зависимости от цели и уровня измерения. Выбор конкретных показателей для анализа и планирования производительности зависит от уровня измерения и от представления исследователя о том, что они должны отображать. Наиболее распространено применение стоимостных показателей.

5. Под методами измерения производительности понимают качественно обособленные системы ее измерения. Выделяют: векторные методы, характеризующие производительность с помощью совокупности частных показателей; многофакторные методы, основанные на расчете единого показателя Выпуск/Затраты, с помощью которого оценивается эффективность использования всей совокупности привлеченных в производство ресурсов; многокритериальные методы, при которых обобщенный показатель производительности рассчитывается с помощью суммирования ранжированных и/или взвешенных ее частных показателей (критериев), выраженных в баллах.

Вопросы для самопроверки

Вопросы для самопроверки

1. Дайте определение сущности понятия «производительность труда». В чем различия сущности производительности как характеристики продуктивности трудовой деятельности и как показателя ее эффективности? Какая из этих оценок более отвечает условиям рыночной экономики?
2. Каково значение роста производительности труда на уровне отдельной фирмы и национальной экономики в целом? В чем проявляется повышение производительности труда?
3. Перечислите основные показатели производительности труда, укажите сферу их применения, достоинства и недостатки. В чем особенности общих, средних, предельных показателей?
4. Охарактеризуйте специфику основных групп методов измерения производительности: векторных, многофакторных, многокритериальных. Приведите примеры.

11

Факторы и резервы роста производительности труда

11.1. Факторы и условия изменения производительности труда / 11.2. Сущность и классификация резервов роста производительности труда / 11.3. Материально-технические резервы роста производительности труда / 11.4. Организационные резервы роста производительности труда / 11.5. Социально-экономические резервы роста производительности труда

11.1. Факторы и условия изменения производительности труда

• Классификация факторов и условий изменения производительности труда

Производительность труда изменяется под влиянием множества факторов, способствующих ее повышению или снижению. Под *факторами* в данном случае подразумевают движущие силы или причины, оказывающие воздействие на уровень и динамику производительности труда.

Выделяют также *условия* изменения производительности — процессы и явления, ослабляющие или усиливающие действие того или иного фактора. К ним можно отнести:

- природно-климатические условия, имеющие существенное значение для сельского хозяйства, ряда добывающих отраслей;
- особенности налогово-бюджетной и денежно-кредитной политики, инвестиционной, структурной экономической политики государства, определяющие финансовые возможности и экономическую отдачу инвестиций в расширение и техническое перевооружение производства;
- особенности проводимой государством промышленной политики (уровень расходов на научные исследования, стимулирование частных инвестиций в инновационные проекты, уровень расходов на образование);
- особенности социальной политики (проводимые в жизнь концепции занятости, доходов и социальной защиты населения, развития человеческого потенциала страны);
- стабильность и предсказуемость политической ситуации и т.п.

Следует отметить, что применительно к макроэкономическому уровню перечисленные особенности государственной экономической и социальной политики сами выступают в качестве регулируемых факторов экономического роста и повышения производительности труда в национальной экономике. На микроуровне (предприятие, фирма, корпорация и проч.) они выступают как объективно существующие внешние условия, не поддающиеся регулированию со стороны субъекта экономической деятельности. Вследствие этого иногда на микроуровне их рассматривают как внешние *нерегулируемые факторы* производительности труда.

К внешним *частично регулируемым факторам* можно отнести, например, такие как: изменение ассортимента продукции и соответственно ее удельной ресурсоемкости (затрат труда, основного капитала, материалов на единицу или один рубль продукции) в связи с изменением спроса и предложения на рынке; изменение уровня кооперации с другими предприятиями, что определяет соотношение доли материальных затрат на покупку полуфабрикатов, заготовок, комплектующих, услуг и информации со стороны и собственных трудовых затрат на их производство в общих затратах на производство продукции, а также надежность материально-технического обеспечения. Известная степень регулируемости этих факторов достижима в результате маркетинговой, снабженческо-сбытовой политики фирмы.

К *регулируемым* обычно относят *внутренние факторы*, объединяемые по своему содержанию и сущности в три основные группы:

- *материально-технические*, связанные с техническим уровнем производства, совершенствованием технологий, техники, применяемых материалов;
- *организационные*, характеризующие организацию труда, производства и управления;
- *социально-экономические*, относящиеся к человеческому компоненту производства — качеству работников, их мотивированности и удовлетворенности трудом.

Как самостоятельный фактор иногда выделяют *увеличение масштабов производства*, которое представляет собой увеличение объемов используемых экономических ресурсов в одной и той же пропорции. Влияние этого фактора на частный показатель производительности труда и общую производительность неоднозначно. Возможны три варианта «эффекта масштаба».

11. Факторы и резервы роста производительности труда

1. Рост производства сопровождается увеличением показателей ресурсоотдачи: выпуск увеличивается на большее число процентов, чем затраты труда и совокупные затраты всех ресурсов (за счет выгод от специализации, экономии материалов, накладных расходов, а также того, что трудоемкость управления и обслуживание производства возрастают не прямо пропорционально увеличению выпуска, а в меньшей степени). Это характеризуется как *положительный эффект масштаба*.

2. При дальнейшем увеличении выпуска экономия может быть сведена на нет ростом накладных расходов, прежде всего издержек управления предприятием большой сложности (*нейтральный эффект масштаба*).

3. В последующем указанные издержки могут перекрыть экономию (*отрицательный эффект масштаба*).

Факторы изменения производительности труда можно подразделить на группы и в зависимости от характера их влияния на нее. Действие прямых факторов на производительность можно вычлениить и представить в функциональной зависимости, с большей или меньшей степенью точности определив прирост производительности труда за счет каждого из них. К этой группе относят материально-технические и организационные факторы.

Косвенные факторы оказывают на производительность труда опосредованное воздействие. Так, повышение благосостояния работников, изменения в системе оплаты труда могут оказать влияние на производительность через повышение удовлетворенности трудом, рост заинтересованности в его результатах. Однако установить прямую количественную зависимость здесь не представляется возможным. С точки зрения количественной оценки влияния на производительность косвенных факторов можно определить тесноту связи между изменением их значений и производительности труда. К косвенным факторам относится большинство социально-экономических факторов.

Наконец, можно разделить факторы и в зависимости от того, требуют ли они привлечения дополнительных инвестиций. Так, использование материально-технических факторов, как правило, требует существенных капиталовложений. Надо отметить, что в зависимости от финансового положения предприятия, возможности привлечения внешних инвесторов, получения долгосрочных кредитов регулируемые факторы, требующие инвестиций, могут перейти в разряд частично регулируемых, а порой и нерегулируемых.

На рис. 11.1 в обобщенном виде представлена классификация факторов и условий изменения производительности труда. Ниже будут рассмотрены основные группы факторов.

Материально-технические факторы производительности труда

К материально-техническим факторам можно отнести:

- модернизацию действующего оборудования;
- замену устаревшего оборудования новым, более производительным;
- повышение уровня механизации и автоматизации производства;
- внедрение новых, прогрессивных, в том числе ресурсосберегающих технологий;
- использование новых, прогрессивных видов сырья и материалов, в том числе материалов с заранее заданными свойствами;
- использование новых источников энергии (атомной, геотермальной и проч.);
- повышение конструктивной технологичности изделий (разработка конструкций, снижающих трудоемкость сборки, ремонта, обслуживания);
- повышение качества продукции.

Использование материально-технических факторов повышения производительности крайне актуально для современной России. Высокие темпы инфляции в первые годы реформ, общие ставки налога на прибыль на уровне 70% в 1992—1995 гг. и около 55% в 1996—1998 гг. сократили инвестиционный потенциал предприятий, возможность инвестиций за счет амортизации и банковских кредитов. Не сформировалась пока система привлечения в инвестиции сбережений населения. Таким образом, внешние условия оказали в целом негативное влияние на использование материально-технических факторов. Как результат, по оценкам Минэкономразвития России, физический износ оборудования достиг в среднем по стране 70%. В послекризисный период (1998 г.), по тем же оценкам, начался рост инвестиций в основной капитал: за 1999 г. они увеличились на 4,5%, в 2000 г. — на 15%. Активизировать использование материально-технических факторов призвана и осуществляемая в стране налоговая реформа.

Материально-технические факторы создают предпосылки снижения трудоемкости продукции и в результате роста производи-

тельности труда, что отражается во взаимосвязи динамики этих показателей:

$$I_{п.т} = \frac{1}{I_{тр}},$$

где $I_{п.т}$ — индекс производительности труда; $I_{тр}$ — индекс трудоемкости.

Вместе с тем регулирование этих факторов связано с дополнительными инвестициями (затратами основного капитала). Это обуславливает повышение капиталовооруженности труда (суммы основного капитала в расчете на одного среднесписочного работника или один отработанный человеко-час):

$$I_{кв} = \frac{I_{к}}{I_{т}},$$

где $I_{кв}$ — индекс капиталовооруженности; $I_{к}$ — индекс вовлеченного в производство основного капитала; $I_{т}$ — индекс вовлеченного в производство труда.

Однако критерием действия материально-технических факторов будет показатель динамики капиталотдачи или обратный ему показатель капиталоемкости производства:

$$IK_{отд} = \frac{ЮП}{IK}; \quad IK_{емк} = \frac{IK}{ЮП}.$$

Отсюда

$$IK_{отд} = \frac{1}{IK_{емк}},$$

где $IK_{отд}$ — индекс капиталотдачи; $IK_{емк}$ — индекс капиталоемкости; $ЮП$ — индекс выпуска (объема производства, например, валовой добавленной стоимости).

Производительность труда повышается реально лишь в том случае, если будет возрастать капиталотдача ($IK_{отд} > 1$), иначе говоря, если капиталовооруженность будет расти большими темпами, чем капиталоемкость. Эти зависимости можно выразить с помощью формулы

$$ПП_{т} = IK_{воор} \cdot IK_{отд} = \frac{IK_{воор}}{IK_{емк}}.$$

Здесь оказывают влияние два момента. Первый момент — соотношение динамики цен на новую технику (по сравнению с имею-



Рис. 11.1. Классификация факторов и условий изменения производительности труда на микроуровне

11. Факторы и резервы роста производительности труда

щимися аналогами) и динамики ее производительности. Так, если новый станок вдвое производительнее, чем старый, а цена его выше имеющегося аналога в три раза, то при росте капиталовооруженности капиталотдачи будет падать.

Второй момент связан с соотношением потенциальной и реальной производительности новой техники. Потенциальная производительность обусловлена ее конструктивными особенностями и паспортными характеристиками, реальная — характером ее использования по времени и мощности. Неполное использование новой техники по времени (наличие ее простоев) и по мощности (неполная загрузка производственных мощностей) может быть обусловлена:

- недостаточной квалификацией работников или нехваткой работников с соответствующей профессиональной квалификацией;
- простоями из-за недостатков в организации обслуживания рабочих мест, материально-техническом обеспечении, дисциплине труда;
- некомплексным техническим перевооружением, когда новое оборудование не может быть полностью задействовано из-за более низкой производительности смежных звеньев технологической цепочки;
- отсутствием рынка сбыта изготавливаемой продукции.

Кроме того, более высокая производительность оборудования, даже обуславливая повышение эффективности использования труда и основного капитала, не гарантирует однозначно снижения материалоемкости продукции (она может даже возрасти вследствие применения более дорогих материалов). Простейший пример: лазерный принтер, производя значительно большее количество копий в единицу времени по сравнению с матричным принтером, требует значительно более дорогих расходных материалов — бумаги и картриджей.

Поэтому влияние материально-технических факторов на производительность следует оценивать с точки зрения повышения отдачи не только затрат труда, но и всех прочих используемых ресурсов, что найдет отражение в снижении себестоимости единицы продукции.

Организационные факторы изменения производительности труда

Организационные факторы производительности труда во многом определяют степень реальной экономической отдачи материально-технических факторов.

К организационным факторам относятся:

- совершенствование организации управления, в том числе организационной структуры управления, систем управления производством, оперативного управления производственным процессом, отработка управленческих процедур и технологий их осуществления, автоматизацию систем управления;
- совершенствование организации производства, в том числе улучшение его материально-технического и кадрового обеспечения; повышение качества текущего и перспективного планирования, оперативной диспетчеризации производственного процесса; совершенствование организации производственных подразделений, расстановки оборудования, транспортных потоков, а также организации вспомогательных служб и хозяйств: транспортного, складского, ремонтного, инструментального, хозяйственно-бытового, энергетического и другого обслуживания;
- совершенствование организации труда (его основные направления подробно рассмотрены в гл. 7).

Все организационные факторы тесно взаимосвязаны и представляют собой, по сути, единую систему организации труда, производства и управления. Особенности их воздействия на производительность труда заключаются в существенном влиянии на использование совокупного фонда рабочего времени, позитивное воздействие проявляется в сокращении его потерь и нерациональных затрат. Индексная взаимосвязь, отражающая влияние использования совокупного фонда рабочего времени на производительность труда, носит характер прямой зависимости:

$$I_{п.т} = I_{ф.в.р} ,$$

где $I_{ф.в.р}$ — индекс фонда рабочего времени (среднего количества отработанных часов) в расчете на одного среднесписочного работника.

Социально-экономические факторы изменения производительности труда

Совершенствование материально-технической базы производства, внедрение организационных новшеств происходят в результате активной трудовой деятельности людей. Движущей силой здесь выступает интерес к достижению определенного результата, что в свою очередь позволяет удовлетворить материальные и социальные по-

11. Факторы и резервы роста производительности труда

требности участников экономической деятельности. Кроме заинтересованности, все они должны обладать определенным уровнем профессиональной подготовки и общего развития, необходимыми личными качествами, здоровьем, что предопределяется социально-экономическими факторами. К числу важнейших из них относятся:

- материальная и моральная заинтересованность в результатах индивидуальной и коллективной деятельности;

- уровень квалификации, общеобразовательной и профессиональной подготовки, общий культурно-технический уровень работников;

- отношение к труду и трудовая дисциплина;

- здоровье и уровень благосостояния;

- экономическая и правовая защищенность;

- взаимоотношения в коллективе, его стабильность и сплоченность;

- развитие корпоративной трудовой морали, идеологии корпорации, формирование чувства причастности к делам фирмы, «духа единой команды».

Влияние социально-экономических факторов на производительность в значительной мере является опосредованным, проявляясь в росте удовлетворенности трудом и повышении трудовой активности, инициативы, ответственности, самодисциплины и самоконтроля.

В зарубежной практике управления уже давно оценили значимость этих факторов, приняв на вооружение концепции «человеческих отношений» в производстве, гуманизации труда и повышения качества трудовой жизни, развития человеческого потенциала. Более того, в 60—70-е гг. XX в. в экономической науке появилось понятие «человеческий капитал», автором которого является американский экономист, лауреат Нобелевской премии 1979 г. Т. У. Шульц. Под *человеческим капиталом* понимают врожденные способности и таланты индивида, полученные им образование и квалификацию, состояние его здоровья и степень трудовой мобильности. В современных условиях огромное значение в развитых странах с рыночной экономикой придается инвестициям в человеческий капитал, повышающим качество и производительность ресурса труда, и включающим затраты на образование, здравоохранение, повышение мобильности работников. К сожалению, ограниченность финансовых средств и инвестиционных ресурсов в России обуславливает то, что вложения в развитие человека все

11.2. Сущность и классификация резервов роста производительности труда

еще рассматриваются как некая альтернатива повышению эффективности производства (отвлечение средств на социальные нужды), а не как средство ее повышения.

11.2. Сущность и классификация резервов роста производительности труда

Сущность резервов роста производительности труда

Повышение результативности работы предполагает выпуск продукции при наименьших затратах живого и овеществленного труда. Поэтому возникает необходимость сравнения возможного влияния факторов роста производительности труда и фактического их воздействия, т.е. выявление резервов, которые и образуются в связи с действием этих факторов. Неиспользованные возможности повышения производительности труда в связи с действием определенных факторов являются резервами роста производительности труда.

Более полное использование производительной силы труда, всех факторов повышения его производительности возможно за счет совершенствования техники, технологии, улучшения организации производства, труда и управления. Если тот или иной фактор рассматривать как возможность, то использование связанного с ним резерва — это процесс превращения возможности в действительность. Поэтому резервы роста производительности труда выступают как неиспользованные возможности сокращения затрат труда под воздействием тех или иных факторов. Каждый резерв можно рассматривать относительно определенного фактора, а всю совокупность резервов целесообразно классифицировать. Такая классификация даст возможность наиболее полно выявить состав и структуру резервов, провести комплексный анализ при их оценке, установить основные причины и наметить конкретные пути устранения потерь и непроизводительных затрат труда.

Классификация резервов роста производительности труда

Существует несколько классификаций резервов роста производительности труда.

Во-первых, все они делятся на две большие группы: резервы улучшения использования живого труда (рабочей силы) и резервы более эффективного использования основных и оборотных фондов. К первой группе относятся все резервы, связанные с организацией условий труда, повышением дееспособности работающих,

11. Факторы и резервы роста производительности труда

структурой и расстановкой кадров, созданием организационных условий для бесперебойной работы, обеспечением достаточно высокой материальной и моральной заинтересованности работников в результатах труда. Вторая группа включает резервы лучшего использования основных производственных фондов (машин, механизмов, аппаратуры и проч.) по мощности и по времени, а также резервы более экономного и полного использования сырья, материалов, топлива, энергии и других оборотных фондов.

Во-вторых, по признакам возможностей использования резервов их делят на резервы запаса и резервы потерь. Например, недоиспользование оборудования по мощности или по сменности работы, изученные, но еще не внедренные передовые методы труда — это резервы запаса. Потери рабочего времени, брак, перерасход топлива относятся к резервам потерь.

- В состав первой группы включаются: снижение трудоемкости изготовления продукции, рациональное использование рабочего времени и совершенствование структуры кадров. Эти факторы влияют на рост производительности живого труда, а через него на экономию рабочей силы. Экономический эффект может проявиться в экономии живого труда (абсолютном его сокращении) без изменения норм трудовых затрат на единицу продукции, снижении расходов на оплату труда за счет высвобождения работников, а также в увеличении объема производства, обуславливающим снижение условно-постоянных расходов, т.е. относительную экономию овеществленного труда.

Вторая группа резервов роста производительности труда связана с более эффективным и рациональным использованием материально-вещественных составляющих процесса производства.

Резервы экономии живого и овеществленного труда следует рассматривать на трех уровнях: непосредственно на рабочем месте (индивидуальное, коллективное); во вторичном трудовом коллективе (участок, цех); на уровне предприятия.

В понятие «резервы» включаются также производственные потери рабочего времени и непроизводительные затраты труда. Производственные потери рабочего времени — это внутрисменные и целодневные простои, прогулы и все не предусмотренные планом неявки на работу. Непроизводительные затраты труда — это излишние по сравнению с плановыми затраты труда вследствие нерационального использования орудий и предметов труда, нарушений установленного технологического процесса.

По месту выявления и использования резервы подразделяются на общегосударственные, региональные, межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные.

Общегосударственные резервы оказывают влияние на рост производительности во всей экономике. Это резервы, связанные с размещением предприятий, рациональным использованием занятого населения, комплексным использованием природных ресурсов и др.

Региональные резервы — это возможности лучшего использования производственных сил, имеющихся в данном регионе.

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

К отраслевым относятся резервы, использование которых повышает производительность труда работников отрасли в целом. Это специализация предприятий, концентрация и комбинирование производства, совершенствование техники и технологии и т.д.

Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда имеют важнейшее значение, так как в конечном счете все их виды выявляются и реализуются непосредственно на предприятиях. Они делятся на две группы: резервы снижения трудоемкости продукции и резервы лучшего использования совокупного рабочего времени.

По времени использования резервы делятся на текущие и перспективные. Первые могут быть реализованы без существенных изменений технологического процесса и без дополнительных капиталовложений, вторые требуют перестройки производства, установки более совершенного оборудования, капитальных затрат и значительного времени на подготовительные работы.

Резервы роста производительности труда можно объединить в следующие группы:

- резервы, образующиеся в результате недостаточно эффективного использования материально-технической базы производства (материально-технических факторов);
- резервы, возникающие в результате нерационального соединения материально-технических и личностных факторов производства (организационных факторов);
- резервы, связанные с недоиспользованием возможностей личностных факторов (социально-экономических факторов).

11. Факторы и резервы роста производительности труда

Уровень производительности труда определяется количеством продукции, приходящейся на единицу рабочего времени. Если исходные величины выразить во времени, то производительность труда (Π_{τ}) рассчитывается как отношение фонда рабочего времени ($\Phi_{р.в}$) к трудоемкости продукции ($Tr_{п}$):

$$\Pi_{\tau} = \frac{\Phi_{р.в}}{Tr_{п}}.$$

Это означает, что выработка продукции прямо пропорциональна количеству времени, затраченному на ее производство, и обратно пропорциональна ее трудоемкости.

Фонд совокупного рабочего времени на предприятии расходуется на производство самой продукции (этим заняты основные производственные рабочие), на обслуживание и обеспечение основного производства вспомогательными рабочими, а также на организацию и управление производственным процессом специалистами и руководителями. Таким образом, чем выше доля основных рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, тем больше будет выработано продукции, тем выше при прочих равных условиях будет производительность труда.

Следовательно, улучшение использования совокупного рабочего времени может быть достигнуто двумя путями: ликвидацией потерь рабочего времени и улучшением структуры кадров, т.е. повышением доли основных рабочих в общей численности работающих.

Показатели трудоемкости продукции и ее измерение

Трудоемкость продукции определяется количеством труда, необходимого для изготовления намеченной планом продукции или фактически затраченного труда на ее изготовление. Она исчисляется путем суммирования затрат труда по всем операциям при изготовлении каждого изделия, а затем по всем изделиям производственной программы.

Трудоемкость измеряется или в нормо-часах (нормо-днях) работы (нормативная трудоемкость), или в фактических часах (днях), затраченных на производство продукции (фактическая трудоемкость). Разница между ними определяется степенью выполнения норм. Так, если нормативная трудоемкость производства равна 160 тыс. нормо-ч, а фактическая — 145 тыс. чел.-ч, то это означает,

что в среднем нормы выработки выполняются на 110,3% ($160\ 000 : 145\ 000 \cdot 100$).

Трудоемкость продукции может выражаться в различных количественных показателях в зависимости от того, затраты труда каких категорий работников учитываются при производстве той или иной продукции. Если учитываются затраты труда только основных рабочих, непосредственно участвующих в изготовлении продукции, то это будет технологическая трудоемкость. Затраты труда рабочих, обеспечивающих и обслуживающих производство в основных и вспомогательных цехах, составляют трудоемкость обслуживания. Затраты труда всех рабочих (основных, обеспечивающих и обслуживающих производство) составляют производственную трудоемкость:

$$T_{\text{пр}} = T_{\text{тех}} + T_{\text{об}},$$

где $T_{\text{пр}}$ — производственная трудоемкость; $T_{\text{тех}}$ — технологическая трудоемкость; $T_{\text{об}}$ — трудоемкость обслуживания.

Затраты труда руководителей, специалистов, технических исполнителей и прочего персонала составляют трудоемкость управления. Все три элемента вместе представляют полную трудоемкость:

$$T_{\text{полн}} = T_{\text{пр.}} + T_{\text{упр.}} = T_{\text{тех.}} + T_{\text{об.}} + T_{\text{упр.}},$$

где $T_{\text{полн}}$ — полная трудоемкость; $T_{\text{упр}}$ — трудоемкость управления.

Трудоемкость обслуживания распределяется по функциям обслуживания в процентах, соответствующих доле каждой функции в обслуживании изготовления данного изделия, а затраты труда по управлению производством — по изделиям пропорционально производственной трудоемкости. Величину резервов роста производительности труда при снижении трудоемкости можно определить или непосредственно в процентах по каждой группе рабочих, или по экономии рабочей силы. Показатели роста производительности труда и снижение трудоемкости продукции обратно пропорциональны:

$$\Delta\Pi_{\text{т}} = \frac{100 \cdot \Delta T_{\text{р}}}{100 - \Delta T_{\text{р}}}; \Delta T_{\text{р}} = \frac{100 \cdot a}{100 + a},$$

где $\Delta\Pi_{\text{т}}$ — рост производительности труда при снижении трудоемкости на $\Delta T_{\text{р}}\%$; — снижение трудоемкости продукции при росте производительности труда на $a, \%$.

11. Факторы и резервы роста производительности труда

Для расчета экономии сопоставляются затраты труда на выполнение какого-либо вида работ или изготовление того или иного вида продукции до внедрения мероприятия, снижающего трудоемкость, и после его внедрения.

При измерении трудоемкости в нормо-часах экономия в рабочей силе ($\mathcal{E}_ч$) определяется по формуле

$$\mathcal{E}_ч = \frac{\mathcal{E}_{з.т}}{\Phi_{р.в} \cdot K_{в.н}} \cdot N,$$

где $\mathcal{E}_{з.т}$ — экономия затрат труда на операции, нормо-ч; $\Phi_{р.в}$ — годовой фонд рабочего времени одного работника, ч; $K_{в.н}$ — плановый коэффициент выполнения нормы по данной операции; N — количество операций (изделий) до конца года.

При измерении трудоемкости работ в человеко-часах экономию труда в результате осуществления какого-либо мероприятия можно исчислять по формуле

$$\mathcal{E}_т = (T_б - T_п) \cdot ОП \cdot T_{н.об},$$

где $T_б$ и $T_п$ — затраты времени на исследуемый объем работы в базисном и плановом периодах; $ОП$ — объем работы (количество изделий, операций) в течение года; $T_{н.об}$ — время действия нового оборудования, новой технологии в плановом году.

Снижение трудоемкости обеспечивается прежде всего внедрением нового высокопроизводительного оборудования и прогрессивных технологий, модернизацией имеющегося оборудования, применением средств малой механизации на ручных работах и т.п.

11.3. Материально-технические резервы роста производительности труда

Группы резервов материально-технического характера

Материально-технические резервы образуются в результате недостаточно полного использования возможностей материально-технической базы производства. Выделяют следующие группы резервов:

- нереализованные возможности использования средств труда по времени и техническим параметрам (недостижение проектной производственной мощности установленного технологического оборудования; недоиспользование действующих средств механизации и автоматизации);

11.3. Материально-технические резервы роста производительности труда

- недоиспользование возможностей применяемой технологии и технологической оснащенности производства (несоответствие фактических технологических параметров нормативным, отклонение уровня технологической оснастки от проектной);
- нереализованные возможности применяемых предметов труда (недоиспользование технических, технологических возможностей прогрессивных видов сырья, материалов, полуфабрикатов);
- несоответствие продукта труда требованиям, предъявляемым стандартами.

Определение резервов экономии труда и рабочей силы

Экономия затрат труда на предприятии в плановом периоде по большинству технико-технологических факторов определяется путем суммирования экономии по мероприятиям организационно-технического плана, сгруппированным по каждому отдельному фактору.

Резервы экономии трудовых затрат по группе недостаточно эффективного использования оборудования, средств механизации по техническим и технологическим параметрам (мощности, скорости, давлению и т.д.) возникают, когда фактические параметры работы оборудования ниже нормативных, предусмотренных паспортными характеристиками, или рассчитанными исходя из оптимальных режимов работы. В этом случае экономия труда рассчитывается по формуле

$$\mathcal{E}_T = (Zm_{б(пл)} - Zm_{ф}) \cdot ОП_{ф},$$

где $Zm_{б(пл)}$, $Zm_{ф}$ — затраты труда на одно изделие соответственно в базовом (плановом) периоде и фактические, чел.-ч (нормо-ч); $ОП_{ф}$ — объем продукции, на трудоемкости которой отразилось внедрение данного мероприятия, ед.

Экономия рабочей силы за счет достижения нормативных технических и технологических параметров работы оборудования определяется по формуле

$$\mathcal{E}_ч = \frac{Zm_{б(п)} - Zm_{ф} \cdot ОП_{об} \cdot T_{об}}{\Phi_{р.в} \cdot K_{в.м.}},$$

где $ОП_{об}$ — количество изделий, подлежащих обработке на данном оборудовании, ед.; $T_{об}$ — продолжительность действия оборудования, ч.

Экономию рабочей силы в результате внедрения нового оборудования и модернизации действующего рассчитывают по формуле

$$\mathcal{E}_4 = \left[1 - \frac{N}{N_1 + N_2 \left(1 + \frac{\Delta\Pi_2}{100} \cdot T_2 \right) + N_3 \left(1 + \frac{\Delta\Pi_3}{100} \cdot T_3 \right)} \right] \cdot \mathcal{C}_{\text{расч}} \cdot \mathcal{D}_{\text{раб}},$$

где N — количество оборудования в отчетном периоде, ед.; N_1 — количество оборудования, не подвергнувшегося модернизации и замене в отчетном периоде, ед.; N_2 и N_3 — количество нового и модернизированного оборудования в анализируемом периоде, ед.; $\Delta\Pi_2$ и $\Delta\Pi_3$ — рост производительности нового и модернизированного оборудования, %; T_2 и T_3 — календарный срок работы нового и модернизированного оборудования, мес.; $\mathcal{C}_{\text{расч}}$ — численность промышленно-производственного персонала расчетная, чел.; $\mathcal{D}_{\text{раб}}$ — доля рабочих, занятых обслуживанием оборудования, в общей численности промышленно-производственного персонала.

Если известны данные о численности работников на новом оборудовании или на усовершенствованном технологическом процессе и увеличении производительности нового оборудования (технологии) по сравнению со старым, то снижение трудоемкости, или экономию рабочей силы, можно определить как величину, обратную росту производительности труда. Так, если производительность труда возрастает на $n\%$, то индекс производительности будет $100 + n$, индекс трудоемкости $\frac{100}{100 + n}$, а экономия (%) составит $1 - \frac{100}{100 + n}$.

В этом случае экономия рабочей силы рассчитывается по формуле

$$\mathcal{E}_4 = \left(1 - \frac{100}{100 + n} \right) \cdot \mathcal{C}_p \cdot T_{\text{н.об}},$$

где \mathcal{C}_p — численность рабочих, занятых на данном оборудовании или данном технологическом процессе; $T_{\text{н.об}}$ — время работы нового оборудования (часть планового года).

В ряде случаев (на ручных процессах при совершенствовании орудий труда, его механизации и проч.) экономия рабочей силы определяется прямым сравнением численности рабочих до и после

механизации данного вида работ ($Ч_{р.б}$ и $Ч_{р.п}$). В этих условиях для определения экономии рабочей силы используется формула

$$\mathcal{E}_ч = \left(1 - \frac{Ч_{р.п}}{Ч_{р.б}} \right) \cdot 100.$$

В этих расчетах надо учитывать срок внедрения мероприятий, а полученную экономию или рост производительности труда следует корректировать на срок их действия.

Если в результате автоматизации расширяется зона обслуживания, то производительность труда растет прямо пропорционально этому расширению, а экономия рабочей силы исчисляется по формуле

$$\mathcal{E}_ч = \left(1 - \frac{Ч_{об.б}}{Ч_{об.п}} \right) \cdot Ч_p \cdot T_{н.об},$$

где $Ч_{об.б}$ и $Ч_{об.п}$ — число обслуживаемых объектов соответственно в базовом и плановом периодах.

Резервы экономии трудовых затрат по группе несоответствия фактических параметров технологических процессов производства установленным выражаются в дополнительных затратах труда на изготовление продукции в связи с применением материалов, заготовок, инструмента, технологической оснастки с отклонениями от технологических условий. На производстве эти затраты труда оформляются и оплачиваются по доплатным листкам.

Экономию трудовых затрат за счет ликвидации потерь труда на дополнительных и непредвиденных работах, не предусмотренных технологическим процессом ($\mathcal{E}_{з.т}$), можно определить по формуле

$$\mathcal{E}_{з.т} = \sum_{i=1}^n (Зм_{доп} \cdot Ч_{р.доп}),$$

где $Зм_{доп}$ — фактические дополнительные затраты труда, связанные с отклонениями от нормальных условий технологического процесса; $Ч_{р.доп}$ — численность рабочих, выполняющих дополнительные и непредвиденные работы.

Резервы экономии затрат труда по группе несоблюдения запланированного качества продукции образуются из-за увеличения непроизводительных затрат вследствие выработки брака сверх объема, предусмотренного планом, и уменьшения объема производства в стоимостном выражении из-за разницы в ценах продукции различного качества (сорта).

11. Факторы и резервы роста производительности труда

Экономия затрат труда за счет доведения потерь от брака до стандартного уровня определяется по формуле

$$\mathcal{E}_{з.м} = \sum_{i=1}^n (Zm_{бр.ф} - Zm_{бр.п}) \cdot ОП,$$

где $Zm_{бр.ф}$, $Zm_{бр.п}$ — фактические и стандартизованные затраты труда на брак по вине производства; $ОП$ — годовое количество продукции данного вида, ед.

Сокращение брака продукции способствует экономии рабочей силы, величина которой может быть исчислена по формуле

$$\mathcal{E}_ч = \frac{Пот_{бр.б} - Пот_{бр.п}}{100} \cdot Ч_{р.б},$$

где $Пот_{бр.б}$, $Пот_{бр.п}$ — потери от брака, % к себестоимости продукции соответственно в базовом и плановом периодах; $Ч_{р.б}$ — численность рабочих в базовом периоде.

Экономия численности при устранении нерациональных затрат труда рассчитывается по формуле

$$\mathcal{E}_ч = \frac{Др_б - Др_п}{100} \cdot Ч_{р.б},$$

где $Др_б$, $Др_п$ — доплаты рабочим за отклонения от запроектированных технологических процессов соответственно в базовом и плановом периодах, %.

Влияние сдвигов в составе (ассортименте) продукции на экономию рабочей силы устанавливается по формуле

$$\mathcal{E}_ч = \frac{(Tr_{уд.б} - Tr_{уд.п}) \cdot ОП_п}{\Phi_{р.в.п} \cdot K_{в.п}},$$

где $Tr_{уд.б}$ и $Tr_{уд.п}$ — удельная трудоемкость продукции соответственно в базовом и плановом периодах, норма-ч; $ОП_п$ — объем продукции в плановом периоде; $\Phi_{р.в.п}$ — фонд рабочего времени одного рабочего в плановом году, ч.

Так рассчитывается эффективность мероприятий по росту производительности труда и экономии рабочей силы в результате повышения технического уровня производства — механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новых видов оборудования, модернизации станков и машин, совершенствования технологии, оснастки и т.п.

11.4. Организационные резервы роста производительности труда

Группы организационных резервов

Сущность организационных резервов заключается в недостаточном полном использовании возможностей рационального соединения материально-технических и личностных факторов производства.

Можно выделить следующие группы организационных резервов:

- недостатки в оперативном управлении производственным процессом: нарушение сроков запуска в производство тех или иных видов продукции; несвоевременная подача на рабочие места комплектующих изделий и материалов; уменьшение размеров партий изделий, запускаемых в производство, и т.п.;
- недостаточно рациональная организация производства: расстановка оборудования; организация вспомогательных служб и хозяйств; обслуживание рабочих мест;
- недостатки в организации труда: недоиспользование возможностей организации многостаночного обслуживания, совмещения профессий и функций; слабое распространение передовых приемов и методов труда и др.

Неполное использование факторов, наличие организационных недостатков отражаются на использовании рабочего времени и через этот показатель на производительности труда. Все потери рабочего времени, вызванные недостатками в организации производства и труда, при прочих равных условиях прямо пропорционально снижают производительность труда.

Если потери рабочего времени составляли в базовом периоде $m\%$, а в плановом намечено их сократить до $n\%$, то рост производительности труда будет равен:

$$P_{\tau} = \frac{100-n}{100-m} \cdot 100 - 100 \quad \text{или} \quad P_{\tau} = \frac{m-n}{100-m} \cdot 100.$$

Например, потери рабочего времени на каком-то участке производства составляют 12%, и есть возможность сократить их при осуществлении соответствующих мероприятий до 5%. В этом случае рост производительности труда составит: $(100 - 5) : (100 - 12) \times 100 - 100 = 7,95\%$.

Резервы роста производительности труда из-за недостатков в оперативном управлении производством

Нарушение сроков запуска в производство отдельных видов продукции и отдельных ее компонентов, несвоевременное комплектование материалов, полуфабрикатов для выдачи их на рабочие места и производственные участки являются причиной простоев рабочих. Простои возможны и вследствие перебоев в материально-техническом снабжении и нечеткой работы транспортных и складских служб.

Экономия трудовых затрат в данном случае обусловлена сокращением потерь рабочего времени, вызванных этими причинами, и определяется по формуле

$$\mathcal{E}_r = \left(1 - \frac{100 - D_{\text{пр}}}{100} \cdot \frac{\Phi_{\text{р.в.пл}} - P_{\text{пр.дн}}}{\Phi_{\text{р.в.пл}}} \right) \cdot 100.$$

где $D_{\text{пр}}$ — простоев рабочих из-за отсутствия на рабочих местах материалов, деталей, полуфабрикатов, % к сменному времени; $P_{\text{пр.дн}}$ — потери рабочего времени из-за целодневных простоев в расчете на одного рабочего по тем же причинам, ч; $\Phi_{\text{р.в.пл}}$ — плановый фонд рабочего времени одного рабочего, ч.

Резервы роста производительности труда из-за недостаточно рациональной организации производства

При нерациональной расстановке оборудования увеличивается путь, проходимый предметами труда в процессе их обработки, возникают нерациональные грузопотоки. В результате увеличиваются затраты труда рабочих на межоперационную транспортировку.

Экономия рабочей силы в результате устранения этих недостатков определяется по формуле

$$\mathcal{E}_q = \frac{\sum_{i=1}^n \mathcal{Y}(T_{\phi_i} - T_{p_i})}{\Phi_{\text{р.в.см}}},$$

где $\sum_{i=1}^n \mathcal{Y}$ — суммарная численность рабочих на участке, в цехе, чел.;

T_{ϕ_i} и T_{p_i} — соответственно фактическое и расчетное время, затрачиваемое в течение рабочего дня i -м рабочим на перемещение

11.4. Организационные резервы роста производительности труда

предметов труда к своему рабочему месту с предыдущей операции, мин; $\Phi_{р.в.см}$ — сменный фонд рабочего времени одного рабочего, мин.

Применение несовершенных методов обслуживания рабочих мест основных рабочих может привести к несвоевременной доставке на участки и рабочие места необходимых материалов, заготовок и проч., несвоевременному вывозу с рабочих мест продукции; несвоевременному и некачественному ремонтному обслуживанию оборудования; перебоям в обеспечении рабочих мест электроэнергией, водой, паром, инструментом, приспособлениями и т.д.

Вследствие этого возникают внутрисменные потери рабочего времени у основных рабочих, простои технологического оборудования.

Экономия рабочей силы за счет сокращения внутрисменных потерь рабочего времени из-за внутрисменных простоев рассчитывается по формуле

$$\mathcal{E}_q = \frac{(P_{б(пл)см} - P_{ф.см}) \cdot \mathcal{C}_p \cdot D_p}{\Phi_{р.в.} \cdot K_H},$$

где $P_{б(пл)см}$, $P_{ф.см}$ — потери рабочего времени из-за внутрисменных простоев соответственно в базовом (плановом) и отчетном периодах, ч.

Резервы роста производительности труда из-за недостатков в организации труда

Недостаточное распространение многостаночного обслуживания приводит к наличию излишней численности рабочих-станочников. Экономии численности вследствие развития многостаночного обслуживания определяют по формуле

$$\mathcal{E}_q = \left(\mathcal{C}_{ст} - \frac{N_p - N_\phi}{H_{м.о}} \right) \cdot K_{см},$$

где $\mathcal{C}_{ст}$ — численность станочников, занятых обслуживанием тех станков, которые могут быть включены в многостаночное обслуживание (за минусом фактически включенных), чел.; N_p — расчетное количество станков, которые могут быть включены в многостаночное обслуживание, ед.; N_ϕ — количество станков, фактически

11. Факторы и резервы роста производительности труда

включенных в многостаночное обслуживание, ед.; $H_{м.о}$ — норма многостаночного обслуживания станков, ед.; $K_{см}$ — коэффициент сменности работы оборудования.

Совмещение профессий и функций позволяет существенно повысить время занятости в течение смены у тех работников, которые по условиям производства не могут быть загружены полностью по своей основной профессии. Экономия рабочей силы за счет реализации данного резерва рассчитывается по формуле

$$\mathcal{E}_q = \frac{(Ч_{н.з} - Ч_c) \cdot (T_{з.с} - T_{з.н})}{T_{см}},$$

где $Ч_{н.з}$ — численность рабочих, которые по условиям производства не могут быть полностью загружены в течение смены по своей основной профессии, чел.; $Ч_c$ — численность рабочих, совмещающих профессии и функции; $T_{з.с}$ — среднее время занятости рабочего по основной и совмещаемой профессиям в течение смены, ч; $T_{з.н}$ — среднее время занятости рабочего по основной профессии у несовмещающих профессии и функции в течение смены, ч; $T_{см}$ — продолжительность рабочей смены, ч.

Экономия численности за счет более полного овладения передовыми приемами и методами труда определяется по формуле

$$\mathcal{E}_q = \frac{ВН_p - ВН_\phi}{100 + (ВН_p - ВН_\phi)} Ч_{р.н.о},$$

где $ВН_p$, $ВН_\phi$ — среднее выполнение норм выработки по группе рабочих одной профессии, обученных и не полностью овладевших передовыми приемами и методами труда и полностью овладевших ими, %; $Ч_{р.н.о}$ — численность рабочих в группе, не полностью овладевших передовыми приемами и методами труда, чел.

Рост производительности труда за счет «подтягивания» рабочих, не выполняющих нормы выработки, определяется двумя способами:

1) исчислением непосредственного роста производительности труда за счет «подтягивания» рабочих, не выполняющих нормы, до 100%-ного или среднего процента выработки коллектива:

$$\Delta\Pi_\tau = \frac{Ч_{p_1} (100 - ВН_1) + Ч_{p_2} (100 - ВН_2)}{Ч_{p_1} + Ч_{p_2}} \cdot Д_p,$$

11.4. Организационные резервы роста производительности труда

где $Ч_{р1}$ и $Ч_{р2}$ — численность рабочих по группам, у которых уровень выполнения норм ниже 100%; $ВН_1$ и $ВН_2$ — среднее выполнение норм соответственно по группам рабочих; $Д_p$ — доля рабочих, не выполняющих нормы выработки;

2) выявлением экономии численности работников за счет осуществления мероприятий, направленных на выполнение рабочими норм выработки:

$$\mathcal{E}_ч = \frac{Ч_{р.б} \cdot Д_{р.н} \cdot \mathcal{E}_p \cdot K}{100}; \quad \mathcal{E}_p = \frac{\Delta ВН_{пл} \cdot Д_{р.н}}{100},$$

где $Ч_{р.б}$ — исходная численность рабочих; \mathcal{E}_p — экономия численности за счет рабочих, не выполняющих нормы выработки, %; $Д_{р.н}$ — доля группы рабочих, не выполняющих норм выработки, в общей численности работающих, %; $\Delta ВН_{пл}$ — плановое повышение уровня выполнения норм выработки группой рабочих, не выполняющих нормы выработки, %; K — коэффициент, показывающий равномерность повышения уровня выполнения норм на протяжении планируемого периода (равен 0,5).

Одним из резервов роста производительности труда является совершенствование структуры кадров, под которой понимается соотношение численности между отдельными категориями промышленно-производственного персонала. Важнейшими являются соотношения численности основных и вспомогательных рабочих, численности рабочих и всех работающих. Показатели структуры кадров: доля рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала и доля основных рабочих в общей численности рабочих и всего персонала.

К основным относятся рабочие, непосредственно занятые производством товарной продукции, к вспомогательным — рабочие, занятые обслуживанием производства (дежурные слесари, электрики и т.п.), т.е. обслуживающие рабочие в основных цехах и все рабочие во вспомогательных цехах.

Повышение доли основных рабочих или всех рабочих в общей численности персонала равнозначно росту производительности труда в расчете на весь промышленно-производственный персонал. Зависимость между изменением доли основных рабочих и ростом производительности труда всех работающих можно выразить формулой

$$I_{п.т.общ} = I_{п.т.осн.р} \cdot I_{Д_{осн.р}},$$

11. Факторы и резервы роста производительности труда

где $I_{п.т.общ}$ — индекс общего роста производительности труда; $I_{п.т.осн.р}$ — индекс роста производительности труда основных рабочих; $ИД_{осн.р}$ — индекс доли основных рабочих в общей численности рабочих.

Индекс роста производительности труда основных рабочих определяется по формуле

$$I_{п.т.осн.р} = \frac{I_{п.т.р}}{ИД_{осн.р}},$$

где $I_{п.т.р}$ — индекс роста производительности труда рабочих.

Так, если производительность труда основных рабочих возросла на 5%, их доля в общей численности рабочих увеличилась с 54 до 56%, то $I_{п.т.р} = 1,05 \cdot 56/54 = 1,089$, т.е. рост составил 8,9%.

Методы расчета роста производительности труда вспомогательных рабочих те же, что и основных рабочих. Рассматриваются те же факторы роста: снижение трудоемкости работ и улучшение использования рабочего времени. Для определения влияния на рост производительности труда какой-либо группы вспомогательных рабочих из общей численности рабочих надо знать долю группы в этой численности. Расчеты проводят по формуле

$$I_{п.т.общ} = I_{п.т.р} \cdot ИД_{всп.р},$$

где $ИД_{всп.р}$ — индекс доли какой-либо группы вспомогательных рабочих в общей численности рабочих.

Возможный рост производительности труда в целом по предприятию ($\Delta П_{\tau}$) при сокращении относительной численности управленческого персонала исчисляется по формуле

$$\Delta П_{\tau} = \frac{100 - Д_{упр.п}}{100 - Д_{упр.б}} \cdot 100 - 100,$$

где $Д_{упр.п}$ и $Д_{упр.б}$ — доля управленческого персонала в общей численности работающих на предприятии соответственно в плановом и базовом периодах.

Например, доля управленческого персонала в общей численности работающих до реорганизации составляла 20%, а после нее 16%. Используя приведенную формулу, рассчитаем рост производительности труда на предприятии: $(100 - 16 : 100 - 20) \cdot 100 - 100 = 5\%$.

11.5. Социально-экономические резервы роста производительности труда

Классификация социально-экономических резервов

Более полное применение накопленных знаний и опыта, личных возможностей и способностей работников является одним из резервов повышения эффективности производства, снижения трудоемкости продукции, а следовательно, и роста производительности труда.

Изменения свойств и качеств работников под влиянием совершенствования материально-технической базы производства и производственных отношений образуют социально-экономические резервы роста производительности труда. Они включают следующие группы:

- недоиспользование в процессе труда потенциальных свойств и качеств работников (уровня квалификации, профессиональной подготовки, трудоспособности);
- нереализованные возможности полного использования индивидуальных способностей и качеств работников (недостатки в организации материального и морального стимулирования, организации соревнования, уровня социально-психологических отношений);
- недоиспользование творческих возможностей и способностей работников; недостаточно высокие уровень дисциплинированности и степень удовлетворенности трудом.

Определение социально-экономических резервов роста производительности труда

Квалификация характеризуется совокупностью знаний и опыта. Ее уровень зависит от продолжительности общего образования, специальной подготовки и профессионального стажа. Рост квалификации позволяет работнику выполнять более сложную работу и меньше затрачивать рабочего времени на изготовление продукции.

Экономия рабочей силы за счет повышения квалификации определяется по формуле

$$\mathcal{E}_q = \frac{Ч_{в.н} \cdot \Delta BH_r}{100}, \quad \Delta BH_v = \frac{BH_{r2} - BH_{r1}}{BH_{r1}} \cdot 100,$$

где $Ч_{в.н}$ — численность рабочих, повысивших уровень выполнения норм труда в результате повышения квалификации, чел.; ΔBH_r —

11. Факторы и резервы роста производительности труда

прирост уровня выполнения нормы труда, %; $BH_{т1}$ и $BH_{т2}$ — уровень выполнения нормы труда соответственно до и после повышения квалификации, %.

Резервом роста производительности труда является повышение трудоспособности работающих, выражающееся в снижении целодневных потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности, обусловленной профессиональной заболеваемостью, производственным травматизмом.

Резервом будет являться сокращение фактических потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности ($Пот_{ф}$) до нормативного уровня ($Пот_{н}$). Нормативные потери рабочего времени соответствуют вполне благоприятным условиям труда, зависят от возраста работающих и определяются по эмпирической формуле

$$Пот_{н} = (2,42 + 0,1676 \cdot X) \cdot 100,$$

где X — средний возраст работающих на предприятии.

Экономия рабочей силы за счет снижения потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности, обусловленной профессиональной заболеваемостью и производственным травматизмом, исчисляется по формуле

$$\mathcal{Э}_ч = \left(1 - \frac{Пот_{н}}{Пот_{ф}}\right) \cdot Ч \quad \text{или} \quad \mathcal{Э}_ч = \frac{Пот_{ф} - Пот_{н}}{\Phi_{р.в}} \cdot Ч,$$

где $Ч$ — численность промышленно-производственного персонала, чел.

Трудовая активность работника — это степень реализации им своих физических и умственных способностей, знаний, умений при выполнении конкретного вида деятельности. Влияние этой формы отношения к труду на его производительность проявляется в стремлении рабочих под воздействием прогрессивных норм труда, форм и систем его оплаты достигнуть более высоких результатов, чем это предусмотрено нормами, планами, заданиями.

Экономия рабочей силы за счет повышения трудовой активности можно рассчитать по формуле

$$\mathcal{Э}_ч = \left(1 - \frac{BH_б}{BH_{пл}}\right) \cdot Ч,$$

где $BH_б$ и $BH_{пл}$ — уровень выполнения норм выработки соответственно в базовом и плановом периодах.

Резервы роста производительности труда вследствие повышения уровня дисциплинированности работников образуются за счет сокращения или полной ликвидации целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени по вине рабочих (прогулы, опоздания, несвоевременное начало и окончание работы, преждевременный уход на обед, самовольное оставление рабочего места).

Экономия численности при устранении целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени рассчитывается по формуле

$$\mathcal{E}_q = \frac{Пот_{дн}}{\Phi_{р.в}} \text{ и } \mathcal{E}_q = \frac{Пот_{см}}{\Phi_{р.в}},$$

где $Пот_{дн}$ — целодневные потери рабочего времени, чел.-дней; $Пот_{см}$ — внутрисменные потери рабочего времени по вине работника, чел.-ч.

Соответствие (или несоответствие) условий на предприятии тем требованиям, которые работник предъявляет к содержанию труда, его условиям, стимулированию, характеризуют удовлетворенность трудом. Повышение степени удовлетворенности трудом проявляется в сокращении текучести кадров и обусловленных этим потерь.

Экономия численности рабочих при внедрении мероприятий, направленных на снижение текучести кадров, определяется по формуле

$$\mathcal{E}_q = \frac{Ч_6 \cdot Пот_{ув} \cdot 0,5}{\Phi_{р.в.яв} - Пот_{ув}} - \frac{Ч_{отч} \cdot Пот_{ув} \cdot 0,5}{\Phi_{р.в.яв} - Пот_{ув}},$$

где $Ч_6$ и $Ч_{отч}$ — численность работников, уволившихся в базовом и отчетном периодах, чел.; $Пот_{ув}$ — потери рабочего времени в среднем на одного уволившегося, дней; $\Phi_{р.в.яв}$ — явочный фонд рабочего времени одного работника, дней; 0,5 — коэффициент, показывающий, что увольнение работников в течение года проходило равномерно.

Для определения общего показателя (индекса) роста производительности труда по цеху или предприятию в целом следует перемножить индексы производительности по отдельным факторам.

Прирост производительности труда в целом за счет сокращения численности персонала рассчитывается по формуле

$$\Delta П_r = \frac{\sum \mathcal{E}_q \cdot 100}{Ч_{ср} - \sum \mathcal{E}_q},$$

11. Факторы и резервы роста производительности труда

где $\sum \mathcal{E}_q$ — суммарное высвобождение численности работников согласно выполнению плана организационно-технических мероприятий, чел.; $Ч_{\text{ср}}$ — фактическая среднесписочная численность работников предприятия (на фактический объем работ по фактической выработке), чел.

По отдельным факторам рост производительности труда определяется ступенчатым методом. Сущность его состоит в том, что численность работников, рассчитанная по базисной выработке, при каждом последующем расчете принимается меньшей, чем в предыдущем, на величину экономии рабочей силы, полученной в результате осуществления предыдущего мероприятия. Это можно выразить следующими формулами:

$$\Delta\Pi_{\tau_1} = \frac{\mathcal{E}_{q_1} \cdot 100}{Ч_p - \mathcal{E}_{q_1}}; \quad \Delta\Pi_{\tau_2} = \frac{\mathcal{E}_{q_2} \cdot 100}{Ч_p - (\mathcal{E}_{q_1} + \mathcal{E}_{q_2})};$$

$$\Delta\Pi_{\tau_3} = \frac{\mathcal{E}_{q_3} \cdot 100}{Ч_p - (\mathcal{E}_{q_1} + \mathcal{E}_{q_2} + \mathcal{E}_{q_3})}.$$

Выше были показаны наиболее характерные резервы роста производительности труда. На основе приведенной методики можно провести анализ и выявить имеющиеся резервы, составить планы их реализации, определить эффективность каждого мероприятия и возможный рост производительности труда.

Выводы

1. Резервы роста производительности труда тесно связаны с действием определенных факторов. Поэтому если отдельный фактор рассматривать как возможность, то использование связанного с ним резерва есть процесс превращения возможности в действительность.

2. Классификация резервов роста производительности труда по отдельным признакам и направлениям позволяет сгруппировать их в целостную систему. Весьма важное значение приобретает работа по выявлению и использованию резервов роста производительности труда на конкретных предприятиях.

3. Степень использования возможностей роста производительности труда под воздействием того или иного внутрипроизводственного фактора может быть определена сопоставлением количественных и качественных, фактических и нормативных показателей.

4. Группировка внутрипроизводственных резервов роста производительности труда дает возможность наиболее полно выявить состав и структуру резервов по каждой группе, количественно оценить резервы по каждому фактору.

5. На уровень и динамику производительности труда влияют совокупность факторов, а также внешние условия, усиливающие или ослабляющие их действие. Особое значение для повышения производительности труда на предприятии (в организации) имеют внутренние регулируемые факторы: материально-технические, организационные, социально-экономические, а также изменение масштабов производства. Немаловажное значение имеют и внешние частично регулируемые факторы, такие как изменение структуры и ассортимента продукции под воздействием рыночной конъюнктуры и объем внешних поставок.

6. Материально-технические факторы формируют потенциальную возможность повышения производительности всех используемых ресурсов, в том числе труда, организационные — определяют реальное использование этого потенциала. Социально-экономические факторы влияют на производительность опосредованно, через рост удовлетворенности трудом, повышение мотивированности работников, их трудовой активности и инициативы, совершенствование их личных и профессиональных качеств. Недооценка значимости социально-экономических факторов ведет к снижению эффективности трудовой деятельности, росту социальной напряженности, дестабилизации кадрового состава организации.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое резервы роста производительности труда, каково их значение? Классификация резервов роста производительности труда.
2. Какие резервы относятся к текущим и перспективным?
3. Какие резервы роста производительности труда относятся к государственным, региональным, отраслевым?
4. Какие резервы роста производительности труда относятся к внутрипроизводственным и каково их значение?
5. Какие группы внутрипроизводственных резервов роста производительности труда вы знаете?
6. Изложите методику выявления внутрипроизводственных резервов роста производительности труда.

Анализ и планирование производительности труда

12.1. Анализ динамики производительности труда / 12.2. Планирование производительности труда / 12.3. Управление планированием и повышением производительности труда

12.1. Анализ динамики производительности труда

Задачи и направления анализа производительности труда

К числу основных задач анализа производительности труда относятся:

- установление причин отклонения фактических показателей производительности труда от плановых и базовых;
- определение степени влияния каждого фактора, вызвавшего те или иные отклонения, на увеличение (снижение) прибыли;
- установление фактической эффективности выполненных организационных и технических мероприятий;
- выявление неиспользованных возможностей сокращения численности работников и затрат труда;
- оценка состояния производительности труда в целом по предприятию и по его подразделениям;
- разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных резервов и определение их экономической эффективности;
- выбор оптимального задания по росту производительности труда на плановый период.

В процессе анализа выясняют:

- темпы роста производительности труда;
- степень выполнения внутрипроизводственного плана по росту производительности труда;
- степень воздействия на производительность труда различных факторов;

- влияние производительности труда на объем выпуска продукции.

В зависимости от того, что принимается в качестве эталона, при анализе производительности труда используются либо сравнительный, либо сопоставительный методы. В первом случае в качестве эталона используются плановые показатели. Сравнение фактических и плановых показателей позволяет определить величину положительных и отрицательных отклонений. При использовании сопоставительного метода за эталон принимаются лучшие показатели по группе однородных предприятий или производств или расчетные прогрессивные показатели.

Информационной базой для анализа служат данные годового и периодических отчетов по труду (статистическая отчетность, бухгалтерская отчетность, данные отдела кадров, акты ревизии и проверок).

Для анализа показателей производительности труда используются следующие данные: объем продукции (товарной, чистой); среднесписочная численность работников промышленно-производственного персонала (ППП), в том числе рабочих (основных и вспомогательных); использование календарного фонда рабочего времени.

В качестве измерителя принимается выработка на одного работающего (рабочего) в принятых единицах измерения. Для устранения искажающего влияния материалоемкости, уровня кооперации и т.д. предпочтительнее использовать показатель чистой продукции (дохода).

Анализ выполнения плана по производительности труда

На первом этапе анализа определяются уровень производительности труда и его динамика за месяц, квартал, полугодие, год. Уровень производительности труда в промышленности — это количество продукции, приходящейся на единицу отработанного времени. Объем продукции может быть исчислен по товарной, чистой (нормативной) и условно-чистой продукции, а также по другим показателям.

Отработанное время исчисляется в человеко-часах, человеко-днях, среднесписочной численности работников.

Изменение уровня производительности труда определяется путем сравнения его за различные периоды по формулам:

$$\pm \Delta B = B_{\phi} - B_{n(t)}$$

12. Анализ и планирование производительности труда

$$\pm \Delta P_{\tau} = (B_{\phi} : B_{п(б)}) \cdot 100 - 100,$$

где ΔB — изменение выработки; P_{τ} — изменение производительности труда; B_{ϕ} и $B_{п(б)}$ — фактическая и плановая (базовая) выработка продукции на одного работника или рабочего ППП.

В процессе анализа динамики и уровня выработки выявляют изменения по отношению к плану, определяют причины перевыполнения или отставания от него, обосновывают реальность планового задания. Сравнение планового и базового уровней производительности труда позволяет определить ее запланированный рост (в процентах), а сравнение фактического и базового уровней — увеличение производительности труда относительно прошлого периода (также в процентах). Сопоставлением фактических и плановых значений устанавливается процент выполнения плана.

Для выявления всех факторов, влияющих на уровень производительности труда, строятся таблицы динамики. Изменение составляющих производительности труда анализируется в динамике за несколько месяцев, кварталов, лет, но не менее чем за три периода подряд. В противном случае возникнут трудности в определении тенденций изменения показателей. Как правило, сопоставляются отчетные показатели предыдущего года с плановыми и отчетными показателями текущего года.

Анализ трудоемкости продукции

Изменение трудоемкости продукции оказывает существенное влияние на динамику производительности труда и в первую очередь на среднечасовую. Показатель среднечасовой выработки находится в обратной зависимости от трудоемкости продукции. Эту зависимость учитывают при выяснении влияния изменения трудоемкости на производительность труда: трудоемкость и выработка зависят от одних и тех же факторов.

Процент изменения производительности труда не совпадает с процентом изменения трудоемкости: первый всегда больше второго. Рост производительности труда при снижении трудоемкости продукции определяется по формуле

$$\Delta P_{\tau} = \frac{\Delta T_{п} \cdot 100}{100 - \Delta T_{п}},$$

где $\Delta T_{п}$ — снижение трудоемкости продукции, %.

Изменение часовой выработки определяется отношением базовой (плановой) трудоемкости к фактической:

$$\Delta B_v = \frac{Tp_{б(п)}}{Tp_{ф}} \cdot 100 - 100,$$

где ΔB_v — изменение часовой выработки, %; $Tp_{б(п)}$ и $Tp_{ф}$ — трудоемкость продукции соответственно в базовом (плановом) периоде и фактическая, нормо-ч.

Анализ динамики трудоемкости позволяет выявлять резервы повышения производительности труда в целом по предприятию, технологическим этапам производства, отдельным видам продукции. Чтобы исключить влияние структурных сдвигов, используют показатели удельной трудоемкости — на 1000 руб. продукции.

Изменение трудоемкости определяется по формулам:

$$\begin{aligned} \pm \Delta Tp &= Tp_{ф} - Tp_{б(п)}, \\ \pm \Delta Tp &= (Tp_{ф} / Tp_{б(п)}) \cdot 100 - 100, \end{aligned}$$

где $\pm \Delta Tp$ — изменение трудоемкости продукции.

В процессе исследования трудоемкости продукции по материалам отчетности строят аналитические таблицы, где приводятся показатели, характеризующие уровень и динамику изменения трудоемкости. В аналитическую таблицу включаются расчетные показатели: технологическая трудоемкость продукции; трудоемкость в расчете на 1000 руб. продукции в нормо-часах и человеко-часах; доля каждой категории работающих и рабочих в общей численности; выработка продукции на одного работающего, рабочего, на один отработанный основным рабочим человеко-час; фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего; трудоемкость обслуживания в расчете на 1000 руб. продукции в человеко-часах; производственная и полная трудоемкость продукции в человеко-часах и на 1000 руб. продукции и др. В таблице указываются данные, характеризующие отклонение рассмотренных показателей: плановых — от базовых, отчетных — от плановых, отчетных — от базовых. На основе данных таблицы определяются плановые и фактические изменения трудоемкости продукции, величина, на которую она должна была снизиться, выполнение плана.

Для установления причин отклонения показателей трудоемкости следует определить, за счет каких факторов изменялась трудо-

12. Анализ и планирование производительности труда

емкость продукции и как эти изменения повлияли на рост выработки продукции.

На изменение трудоемкости могут влиять различные факторы: технические, технологические, организационные, социально-экономические и др. Состав указанных групп факторов и возможные резервы снижения трудоемкости продукции были рассмотрены выше.

12.2. Планирование производительности труда

Сущность планирования производительности труда

Главная цель планирования производительности труда заключается в определении такого ее уровня и темпов роста, которые позволили бы снизить расходы на рабочую силу, обеспечить дальнейшее развитие предприятия. Планирование повышения производительности труда на предприятиях осуществляется путем установления общего суммарного задания и заданий по отдельным группам факторов.

На основании планового объема выпуска продукции рассчитывается ее трудоемкость, по которой определяют необходимую плановую численность персонала, плановый уровень производительности труда и плановые темпы ее роста.

Приступая к планированию производительности труда, следует рассчитать ожидаемый ее уровень в текущем периоде. Если фактический уровень окажется ниже ожидаемого, то в плановом периоде придется не только выполнять задание по росту производительности труда, но и обеспечить выполнение задания, установленного на предыдущий период.

При занижении ожидаемого выполнения плановое задание тоже окажется заниженным и не будет стимулировать персонал повышать эффективность работы, что отрицательно скажется на конечных результатах работы предприятия.

Расчет темпов изменения производительности труда

Для определения темпов роста производительности труда за отчетный год оценивается выполнение плана по росту производительности труда по месяцам, кварталам и нарастающим итогом с начала года. Темпы роста производительности труда за период более одного месяца определяют путем перемножения индексов роста (снижения) показателей по формулам:

12.2. Планирование производительности труда

$$I_{п.т.кв} = I_{п.т1} \cdot I_{п.т2} \cdot I_{п.т3};$$
$$I_{п.т.г} = I_{п.т.кв1} \cdot I_{п.т.кв2} \cdot I_{п.т.кв3} \cdot I_{п.т.кв4},$$

где $I_{п.т.кв}$ — индекс роста производительности труда за квартал; $I_{п.т1}$, $I_{п.т2}$, $I_{п.т3}$ — индексы роста производительности труда за каждый месяц квартала; $I_{п.т.г}$ — индекс роста производительности труда за год; $I_{п.т.кв1}$, $I_{п.т.кв2}$, $I_{п.т.кв3}$, $I_{п.т.кв4}$ — индексы роста производительности труда за каждый квартал.

Темп роста производительности труда в четвертом квартале исчисляется по формуле

$$I_{ф.4кв}^{пл} = \frac{I_{п.т.г}^{пл}}{I_{п.т.1кв}^ф \cdot I_{п.т.2кв}^ф \cdot I_{п.т.3кв}^ф},$$

где $I_{ф.4кв}^{пл}$ — плановый рост производительности труда в четвертом квартале; $I_{п.т.г}^{пл}$ — годовое плановое задание по росту производительности труда; $I_{п.т.1кв}^ф$, $I_{п.т.2кв}^ф$, $I_{п.т.3кв}^ф$ — фактические индексы роста производительности труда в первом, втором, третьем кварталах.

Для определения средних темпов роста производительности труда пользуются средней геометрической:

$$I_{п.т.ср} = \sqrt[n]{I_{п.т1} \cdot I_{п.т2} \cdot \dots \cdot I_{п.тn}},$$

где $I_{п.т.ср}$ — среднеквартальные (среднегодовые) темпы роста производительности труда; $I_{п.т1}$, $I_{п.т2}$, $I_{п.тn}$ — темпы роста производительности труда за квартал (год).

Планирование среднегодовой выработки на одного работника

Планирование повышения производительности труда основывается на двух показателях: среднегодовой выработке на одного среднесписочного работника (рабочего) и трудоемкости продукции. При этом определяется не только их абсолютный уровень, но и степень изменения по сравнению с отчетным (базовым) периодом. Зная взаимосвязь выработки с объемом выпуска продукции (работ, услуг) и трудовыми затратами на этот выпуск, рассмотрим влияние каждого из них на выработку.

Прирост объема продукции происходит под влиянием изменения (увеличения) выработки и численности работников. Определение прироста продукции за счет роста выработки, когда объем выпуска продукции и численность работников растут одновременно

12. Анализ и планирование производительности труда

но, причем темпы роста (прироста) численности работников ниже темпов роста (прироста) продукции, производят по формулам:

$$\Delta ОП_{\text{ч}} = \frac{ОП_1 - Ч_1}{ОП_1 - 100} \cdot 100; \quad \Delta ПР_p = 100 - \frac{\Delta Ч}{\Delta ОП_{\text{пр}}} \cdot 100,$$

где $\Delta ОП_p$ — темпы роста объема выпуска продукции, %; $Ч_1$ — темпы роста численности ППП, %; $\Delta Ч$ — темпы прироста численности ППП, %; $\Delta ОП_{\text{пр}}$ — темпы прироста объема продукции, %.

Распределение прироста выпуска продукции за счет роста выработки и численности может быть рассчитано в абсолютных величинах по формулам:

$$\Delta ОП_{\text{н.т}} = (B_{\text{ф}} - B_{\text{п(б)}}) \cdot Ч_{\text{ф}};$$

$$\Delta ОП_{\text{н}} = (Ч_{\text{ф}} - Ч_{\text{п(б)}}) \cdot B_{\text{п(б)}},$$

где $\Delta ОП_{\text{н.т}}$, $\Delta ОП_{\text{ч}}$ — прирост продукции за счет роста соответственно выработки и численности ППП, руб.; $B_{\text{ф}}$ и $B_{\text{п(б)}}$ — соответственно выработка на одного работника фактическая и по плану (базовому году), руб.; $Ч_{\text{ф}}$ и $Ч_{\text{п(б)}}$ — соответственно фактическая и плановая (базовая) численность работников, чел.

Исходная численность промышленно-производственного персонала ($Ч_{\text{н}}$), необходимая для выполнения планового объема работ при условии сохранения выработки в базовом периоде, рассчитывается по формулам:

а) при прямом счете

$$Ч_{\text{н}} = ОП_{\text{п}} / B_{\text{б}},$$

где $ОП_{\text{п}}$ — объем выпуска продукции по плану, руб.; $B_{\text{б}}$ — выработка на одного работающего в базовом периоде, руб.;

б) при неизменной структуре объема производства

$$Ч_{\text{н}} = Ч_{\text{б}} \cdot IOП_{\text{н}};$$

в) при наличии структурных сдвигов

$$Ч_{\text{н}} = Ч_1 \cdot IOП_{\text{ш}},$$

где $Ч_{\text{б}}$ — численность работников в базовом периоде, чел.; $IOП_{\text{н}}$ — индекс роста объема производства; $Ч_1$ — численность работников i -го структурного подразделения; $IOП_{\text{ш}}$ — индекс роста объема производства i -го структурного подразделения.

Планирование трудоемкости

Планирование трудоемкости осуществляется по отдельным операциям, изделиям, работам, а затем рассчитывается трудоемкость всей производственной программы как сумма произведений трудоемкости каждого изделия (работы, услуги) и планового объема выпуска этого изделия (работы, услуги).

Планирование трудоемкости изделия и всей производственной программы выполняется в соответствии с ее структурой. Так, технологическая трудоемкость ($Tp_{\text{тех}}$) включает затраты труда основных рабочих — сдельщиков и повременщиков и рассчитывается по операциям, деталям, узлам и готовым изделиям.

Расчет трудоемкости обслуживания ($Tp_{\text{обс}}$) осуществляют по каждой операции, изделию или пропорционально технологической трудоемкости изделий, так как она включает затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производства.

Производственная трудоемкость ($Tp_{\text{пр}}$) складывается из затрат труда основных и вспомогательных рабочих и исчисляется как на единицу изделия (работы), так и на весь объем.

Трудоемкость управления ($Tp_{\text{упр}}$) состоит из затрат труда руководителей, специалистов и прочих служащих. Часть затрат данной группы работников, которая непосредственно связана с изготовлением изделий, прямо относится на эти изделия, а другая часть, которая непосредственно не связана с изготовлением продукции, относится на эти изделия пропорционально производственной трудоемкости.

Полная трудоемкость производственной программы ($Tp_{\text{полн}}$) или выпуска продукции (работ, услуг) включает сумму всех затрат ($Tp_{\text{тех}} + Tp_{\text{обс}} + Tp_{\text{упр}}$) на изготовление каждого изделия (работы) и общего их объема.

Трудоемкость может быть нормативной, фактической и плановой.

Нормативная трудоемкость рассчитывается на основе действующих трудовых норм и нормативов: времени, выработки, обслуживания, численности. Она исчисляется для определения общей величины трудовых затрат как на изготовление отдельных изделий, так и на выполнение всей производственной программы. Нормативная трудоемкость годовой производственной программы рассчитывается по формуле

12. Анализ и планирование производительности труда

$$T_{p_{н.год}} = \sum_{i=1}^n T_{p_{ni}} \cdot ОП_{год i},$$

где $T_{p_{ni}}$ — полная трудоемкость производства единицы i -ого изделия (работы, услуги); $ОП_{год i}$ — планируемое количество выпуска i -х изделий (работ, услуг) в натуральных единицах в течение года (если расчет ведется для другого календарного периода, например месяца или квартала, то рассчитывается трудоемкость производственной программы соответственно на месяц или квартал); n — количество наименований изделий (работ, услуг).

Фактическая трудоемкость — это суммарные трудовые затраты на выполненный объем работ (услуг). Она рассчитывается для контроля выполнения плановых заданий, анализа, выявления резервов снижения трудовых затрат на плановый период.

Плановая трудоемкость рассчитывается для вновь осваиваемой и выпускаемой продукции. Для осваиваемой продукции плановая трудоемкость будет равна ее нормативной величине. Для выпускаемой продукции она будет отличаться от нормативной на величину снижения трудовых затрат в текущем периоде за счет реализации технических и организационных мероприятий. Расчет снижения трудоемкости производственной программы в плановом периоде с учетом сроков реализации организационно-технических мероприятий ведется по формуле

$$T_{p_{пр.пл}} = \sum_{i=1}^n (T_{p_{ni1}} - T_{p_{ni2}}) \cdot ОП_{ni} \cdot K_{cp},$$

где $T_{p_{ni1}}$ и $T_{p_{ni2}}$ — полная трудоемкость i -го изделия (работы, услуги) до и после реализации организационно-технических мероприятий по ее снижению; $ОП_{ni}$ — объем выпуска i -го изделия (работы, услуги) в натуральных единицах в плановом периоде; K_{cp} — коэффициент, показывающий срок действия мероприятий (месяцев в году) по снижению трудоемкости i -го изделия (работы, услуги).

С учетом общего снижения трудоемкости рассчитывается рост производительности труда по цехам и в целом по предприятию.

Планирование производительности труда по факторам

Планирование роста производительности труда осуществляется на основе экономической оценки влияния на нее отдельных факто-

ров. При планировании производительности труда на предприятии учитывается влияние технических, организационных, структурных и других факторов. В качестве меры влияния этих факторов принимается экономия численности работников в результате действия каждого фактора.

Влияние технических факторов определяется как экономия численности работающих в результате повышения технического уровня производства — механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новых видов оборудования, модернизации станков и машин, совершенствования технологии и т.п. Расчет ведется по формуле

$$\mathcal{E}_q = \frac{(T_{p_6} - T_{p_{пл}}) \cdot ОП_{п.пл}}{\Phi_{р.в.пл} \cdot K_{в.н}} \cdot K_c,$$

где \mathcal{E}_q — экономия численности работников за счет изменения трудоемкости выпуска продукции; T_{p_6} и $T_{p_{пл}}$ — трудоемкость единицы продукции соответственно в базовом и плановом периодах; $\Phi_{р.в.пл}$ — плановый фонд рабочего времени одного рабочего; $ОП_{п.пл}$ — объем выпуска продукции в плановом периоде; $K_{в.н}$ — плановый коэффициент выполнения норм.

Все организационные факторы влияют на изменение производительности труда в плановом периоде. Экономия работников определяется в связи с совершенствованием управления, организации производства и труда, проявляющимся в повышении уровня специализации, сокращении потерь от брака продукции, снижении числа работников, не выполняющих нормы выработки, и др.

Экономия рабочей силы за счет улучшения использования рабочего времени вследствие сокращения числа невыходов на работу, отклонений от технологии и др. можно исчислить по формуле

$$\mathcal{E}_q = \frac{Ч_n \cdot D_p}{100} \cdot \frac{Пот_6 - Пот_{пл}}{100 - Пот_{пл}},$$

где $Ч_n$ — исходная численность промышленно-производственного персонала; D_p — доля рабочих в общей численности персонала; $Пот_6$ и $Пот_{пл}$ — потери рабочего времени от невыходов на работу, отклонений от технологии и др. в базовом и плановом периодах соответственно.

Экономия численности работников за счет структурных сдвигов в номенклатуре и ассортименте продукции определяется на ос-

12. Анализ и планирование производительности труда

нове сопоставления показателей удельной трудоемкости единицы продукции и всего выпуска в плановом и базовом периодах с учетом выполнения норм по формуле

$$\mathcal{E}_q = \left(\frac{T_{p_{пл}}}{T_{p_б}} - 1 \right) \cdot q_n \cdot D_{осн.р},$$

где $T_{p_{пл}}$ и $T_{p_б}$ — трудоемкость на 1000 руб. товарной продукции по нормам в базовом периоде при плановой и базовой структуре производства; $D_{осн.р}$ — удельный вес основных рабочих в общей численности работающих в базовом периоде.

Факторы экономии численности работников не исчерпываются перечисленными выше. В каждом конкретном случае на предприятии следует анализировать состояние производства и выявлять те факторы роста его эффективности, которые в наибольшей степени обеспечат получение желаемого результата.

Кроме рассмотренных внутрипроизводственных факторов при планировании повышения производительности труда должны быть учтены и внешние факторы и условия, влияющие на деятельность предприятия. К таким факторам относятся природные условия, постоянные колебания в спросе и предложении на рынке товаров, возможное изменение налоговых правил, минимальной заработной платы и др.

Суммарная экономия рабочей силы в результате действия всех учитываемых факторов определяется по формуле

$$\mathcal{E}_{ч.общ} = \sum_{i=1}^n \mathcal{E}_{q_i},$$

где \mathcal{E}_{q_i} — экономия численности работников по i -му фактору.

Если рассчитанное таким образом сокращение численности под влиянием всех факторов окажется недостаточным, то следует продолжить поиски резервов роста производительности труда за счет разработки и осуществления дополнительных мероприятий.

Плановый рост производительности труда по i -му фактору ($\Delta P_{p_{пл}}$) рассчитывается по формуле

$$\Delta P_{p_{пл}} = \frac{\mathcal{E}_{q_i} \cdot 100}{q_n - \mathcal{E}_{q_i}}.$$

Расчет планового прироста производительности труда по всем факторам определяется по формуле

$$\Delta Pr_{\text{пл. общ}} = \frac{\mathcal{E}_{\text{ч. общ}} \cdot 100}{\mathcal{U}_{\text{н}} \cdot \mathcal{E}_{\text{ч. общ}}}$$

При планировании производительности труда на уровне предприятия могут использоваться два показателя производительности: непосредственно труда и многофакторный показатель эффективности. В первом случае учитываются только трудовые затраты (отношение общего объема продукции к количеству затраченного на его производство труда в единицу рабочего времени). Во втором случае принимаются во внимание затраты не только труда, но и других ресурсов (сырья, материалов, топлива, электроэнергии, услуг по сбыту и проч.).

12.3. Управление планированием и повышением производительности труда

Принципы управления и планирования производительности труда

Планирование производительности труда должно базироваться на следующих принципах.

1. *Принцип единства*, предполагающий, что планирование должно иметь системный характер, т.е. учитывать совокупность элементов. Должны быть обеспечены взаимосвязь и наличие единого направления развития всех элементов планирования, в качестве которых выступают отдельные подразделения, входящие в организацию, и отдельные части процесса планирования.

2. *Принцип участия*, означающий, что каждый член организации становится участником плановой деятельности независимо от должности и выполняемой функции. Планирование, основанное на принципе участия, называется партисипативным. Данный принцип является одним из наиболее важных, поскольку касается всего коллектива, в результате чего каждый его участник получает более глубокое понимание организации, знание различных сторон ее жизни. Личное участие приводит к тому, что планы, программы организации становятся личными планами, программами работающих, а участие в достижении целей организации обеспечивает удовлетворение собственных потребностей работников.

12. Анализ и планирование производительности труда

3. *Принцип непрерывности*, означающий, что процесс планирования на предприятиях (в организациях) должен осуществляться постоянно, а разработанные планы и программы непрерывно сменять друг друга. Принцип гибкости, заключающийся в придании планам, программам и процессу планирования способности менять свою направленность в связи с непредвиденными обстоятельствами. Программы должны составляться так, чтобы в них можно было вносить изменения, увязывая их с изменяющимися внутренними и внешними условиями.

4. *Принцип точности*, означающий, что планы должны быть конкретизированы и детализированы в той степени, в какой позволяют внешние и внутренние условия деятельности предприятия.

Управление производительностью труда включает следующие элементы:

- • обеспечение основы для управления, т.е. концентрация внимания на результативности и производительности труда и выработка общего языка по этим проблемам;
- разработка стратегических планов обоснования программ повышения производительности труда;
- разработка подходов к стратегиям и методам измерения и оценки производительности труда;
- разработка подходов к стратегиям и методам контроля за повышением производительности труда;
- обеспечение организации планирования и эффективного внедрения всех элементов.

Управление производительностью труда и этапы ее планирования

Управление производительностью труда требует реалистического, эффективного планирования и заинтересованного участия в этом процессе предприятия. Системы управления производительностью труда (действующие и проектируемые) необходимо подвергать тщательному анализу, чтобы получить желаемые результаты.

Типичный процесс управления производительностью труда включает:

- измерение и оценку производительности труда;
- планирование контроля за повышением производительности труда на основе информации, полученной в процессе измерения и оценки производительности труда;

- осуществление мер контроля за повышением производительности труда;
- измерение и оценку воздействия предпринимаемых мер на повышение производительности труда.

В системе управления производительностью труда на предприятиях сочетаются два направления: мотивационное (стимулирование качества рабочей силы, ее вовлеченности в инновационные процессы) и техническое (внедрение новых технологий и техники). Повышение производительности труда представляет собой процесс изменения всех составляющих ее элементов, для чего необходимо управлять этими изменениями, т.е. мотивировать, стимулировать и генерировать их.

Планирование и координирование масштабов и интенсивности изменений во всех основных организационных элементах, включая занятость, структуру кадров, технологию и оборудование, продукцию и рынки сбыта, — основные элементы управления производительностью труда, предполагающие: управление качеством (процесс обеспечения качества); планирование (процесс, определяющий, что должно быть сделано для повышения эффективности производства); изменение трудовых затрат (процесс оценки их экономичности); бухгалтерский учет и финансовый контроль (службами, занимающимися оценкой прибыли).

Процесс планирования производительности труда включает ряд этапов (рис. 12.1).



Рис. 12.1. Схема процесса планирования производительности труда на предприятии (1—8 — этапы планирования)

На первом этапе предприятие проводит исследование внешней и внутренней среды организации. Внешняя среда — это, с одной

12. Анализ и планирование производительности труда

стороны, непосредственные контакты предприятия, например с поставщиками экономических ресурсов (сырья, материалов, капитала и т.д.), а с другой — элементы, не связанные с предприятием, но оказывающие влияние на формирование политических, экономических, социальных и технологических факторов. Внутренняя среда включает такие элементы, как производство, управление, организационную структуру, финансы и т.д. В процессе исследования формируется представление о сильных и слабых сторонах деятельности организации, ее внутренних возможностях.

На втором этапе предприятие устанавливает желаемые направления и ориентиры, для чего из множества внешних и внутренних предпосылок оно отбирает наиболее существенные и конкретные. Третий этап посвящен анализу экономической деятельности. Предприятие проводит стратегический анализ и формирует различные варианты стратегии. Четвертый этап заключается в выборе одной из альтернативных стратегий и ее проработке. Пятый этап состоит в подготовке окончательного стратегического плана деятельности предприятия.

На шестом этапе предприятие разрабатывает планы и программы, проводит согласование целей программы управления производительностью труда. Далее осуществляется разработка конкретных критериев, по которым в дальнейшем будет оцениваться составленная программа. После этого план (программа) классифицируется и детализируется на конкретные мероприятия, а затем разрабатывается программа, определяющая последовательность выполнения работ, затраты, функции исполнителя и т.п. Седьмой этап, не являясь стадией непосредственного процесса планирования, тем не менее определяет предпосылки для создания новых планов, в которых должны учитываться все достигнутое организацией при реализации предыдущих планов, разрыв между плановыми и фактическими показателями.

Выводы

1. При анализе производительности труда выявляют изменения в уровне и динамике выработки по отношению к плану, определяют причины перевыполнения или отставания, обосновывают реальность планового задания. Сравнение показателей планового и базового периодов позволяет определить динамику производительности труда, а сравнение фактического уровня с плановым — степень выполнения запланированного показателя.

Вопросы для самопроверки

2. Внутрипроизводственное планирование производительности труда осуществляется в виде общего задания и по отдельным факторам. При этом следует учитывать выполнение плана в текущем периоде, чтобы внести коррективы в случае отклонения от запланированного задания.

3. Планирование повышения производительности труда основывается на двух показателях: среднегодовой выработке и трудоемкости продукции. От правильности расчетов этих показателей зависит степень обоснованности планового задания.

4. Планирование осуществляется на основе оценки влияния отдельных факторов на рост производительности труда. В качестве меры влияния этих факторов принимается экономия численности работников в результате действия каждого фактора.

5. Управление производительностью труда требует реалистического, эффективного планирования и заинтересованного участия персонала предприятия. Различают стратегическое и оперативное планирование производительности труда. Управление включает также постоянный контроль за выполнением планового задания.

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под анализом производительности труда?
2. Каковы методы анализа выполнения плана по росту производительности труда?
3. Каковы методы анализа трудоемкости продукции и ее влияния на выработку?
4. Какие факторы влияют на динамику производительности труда?
5. Какова главная цель планирования производительности труда?
6. Какие методы планирования повышения производительности труда вы знаете?
7. Каков порядок расчета плановых темпов повышения производительности труда по факторам?
8. Перечислите принципы, на которых основывается планирование производительности труда, и дайте их краткую характеристику.
9. Какие элементы включает процесс управления производительностью труда?
10. Охарактеризуйте процесс планирования производительности труда на предприятии.

VI

Формирование и планирование численности работников организаций

13

Трудовой коллектив организации и управление персоналом

13.1. Трудовой коллектив и трудовые ресурсы организации / 13.2. Факторы, влияющие на формирование и консолидацию трудового коллектива / 13.3. Стратегия управления трудовыми ресурсами организации / 13.4. Управление составом трудового коллектива / 13.5. Управление качеством трудовых ресурсов организации

13.1. Трудовой коллектив и трудовые ресурсы организации

Понятие трудовых ресурсов организации

Современная организация представляет собой сложную социотехническую систему с взаимодействием технической, экономической, информационной и социальной подсистем, которые должны быть внутренне упорядочены и иметь общее управление. Это обеспечит согласованность взаимодействия относительно автономных частей системы на основе образования и совершенствования взаимосвязей между ними. С другой стороны, организация — это разнообразность социальных систем, объединение людей, совместно реализующих некоторую программу (цель) и действующих на основе определенных принципов и правил. В процессе этого взаимодействия возникают проблемы социально-психологических отношений, передачи информации, норм и стандартов поведения, ролей и статусов отдельных членов организации. Социальные отношения все-

гда существуют и реализуются в рамках социальных структур, основными элементами которых выступают различные социальные группы: профессиональные, квалификационные, образовательные, демографические и др.

Социально-трудовые отношения принято рассматривать в двух аспектах: экономическом и социальном. *Экономический аспект* базируется на общественном разделении труда и проявляется в установлении профессионального, квалификационного, численного состава персонала каждой организации. Трудовые ресурсы организации являются ее главным ресурсом, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты ее деятельности и конкурентоспособность. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Кадры (трудовые ресурсы) организации — совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых в организации и входящих в ее списочный состав.

Социальный аспект заключается в существовании схожести и различий социального положения групп и отдельных работников, их интересов и трудового поведения. Кроме того, в любой организации происходят социальные процессы, изменяющие элементы и организацию в целом. Эти изменения далеко не всегда могут способствовать развитию организации. Оптимизация социально-трудовых отношений способствует повышению эффективности труда, достижению целей организации.

Трудовая организация — это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимых для всех членов организации целей и для создания востребованных обществом продуктов, выполнения работ или оказания услуг. Совокупность членов трудовых организаций называют трудовыми коллективами организации.

Трудовой коллектив организации (по законодательству РФ) — все граждане, участвующие своим трудом в деятельности организации на основе трудового договора.

Существуют три уровня объединения работников и трудовые коллективы: нижний, промежуточный, высший.

Нижний уровень — первичный трудовой коллектив: бригада, участок, смена, бюро. Особенностью такого коллектива является то, что между работниками, выполняющими однородные или взаимосвязанные работы, складываются непосредственные и

устойчивые личные контакты. При этом члены первичного трудового коллектива могут быть связаны не только деловыми, но и дружественными контактами.

Промежуточный уровень — вторичный коллектив: цех, отдел, производственное подразделение. Он выделяется по видам и циклам трудовых процессов (например, цех, самостоятельный участок) или в зависимости от выполняемых функций по управлению производством (финансовый отдел, отдел труда и заработной платы, бухгалтерия и т.п.).

Высший уровень — основной трудовой коллектив: организация в целом как самостоятельная единица.

Трудовой коллектив организации имеет организационную и социальную структуру.

Организационная структура — нормативно закреплённые взаимоотношения подразделений и должностей в организации, распределение полномочий и ответственности между ними, а также порядок функционально-технологических связей, возникающих в процессе деятельности, способ интеграции всех составляющих структур для достижения целей предприятия.

Социальная структура коллектива — его строение, которое определяется составом и сочетанием в нем различных социально-экономических групп, под которыми понимают совокупность работников, обладающих каким-либо общим, объединяющим их значимым признаком, свойством, например уровнем образования, профессией, стажем работы, и регулярно взаимодействующих для достижения какой-либо цели. Оптимальная социальная структура способствует развитию трудовой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффективности.

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

Функционально-производственная структура в основном определяется организационной структурой и складывается из функциональных групп работников: служащих (руководителей, специалистов, технических исполнителей), рабочих (основных, вспомогательных), младшего обслуживающего персонала, учеников и др. Эти функциональные группы объединяются в про-

изводственные подразделения, имеющие иерархию и подчиняющиеся определенным должностным лицам.

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

Демографическая структура коллектива определяется составом его по возрасту, полу и тоже влияет на эффективность деятельности. Например, преобладание людей старшего возраста характеризуется высокой трудовой дисциплиной, но при этом возрастают элементы консерватизма при внедрении новшеств, повышается уровень потерь рабочего времени из-за повышенной заболеваемости работников и т.д. Преобладание молодежи также отличается специфическими проявлениями: повышенной текучестью кадров, более быстрой реакцией на нововведения и др.

Национальная структура коллектива еще сравнительно недавно имела второстепенное значение. Однако с распадом СССР, ростом сепаратизма и национального самосознания национальный состав коллектива становится заметным фактором стабильности или, наоборот, повышенной напряженности на предприятиях.

Формирование групп внутри трудового коллектива

Социально-психологические группы формируются по общности интересов, ценностных ориентаций, увлечений; в их состав могут входить работники разных групп. Очень важно также различать в социальной структуре реальные и условные группы.

Реальная группа — ограниченная в размерах общность людей, существующая в общем пространстве и времени и объединенная реальными отношениями и общими интересами (например, отдел, семья, туристическая группа и т.д.). Такие группы могут быть формальными, т.е. имеющими юридически фиксированный статус, члены которых в условиях общественного разделения труда объединены социально заданной деятельностью, организующей их труд. Они всегда имеют определенную нормативно закреплённую структуру, назначенное или избранное руководство, нормативно закреплённые права и обязанности ее членов. Реальные группы могут быть и неформальными, т.е. не имеющими юридически фиксированного статуса, а основанными на добровольном объедине-

13. Трудовой коллектив организации и управление персоналом

нии их членов в связи с общими интересами, дружбой или симпатиями либо на основе прагматической пользы. Неформальная группа может выступать как изолированная общность или складываться внутри официальных групп.

Условная группа — объединенная по определенному признаку (характеру деятельности, полу, возрасту, уровню образования, национальности и т.д.) общность людей, включающая субъектов, которые не имеют прямых или косвенных объективных взаимоотношений друг с другом. Однако изучение такой структуры трудового коллектива имеет значение при расстановке и обучении, трудовых перемещениях работников, что обеспечивает более рациональное использование трудового потенциала коллектива, обеспечении необходимого профессионально-квалификационного состава.

Совокупность указанных, а также других социальных групп формирует в коллективе определенный морально-психологический климат, особенности отношения к труду, состояние сплоченности или разобщенности, большей или меньшей заинтересованности в достижении общих производственных целей и т.д.

13.2. Факторы, влияющие на формирование и консолидацию трудового коллектива

Сплоченность трудового коллектива

Важным условием развития и эффективного функционирования трудового коллектива является внутриколлективная сплоченность, под которой понимается единство трудового поведения членов коллектива, основанное на общности целей, интересов, ценностей и норм поведения. Сплоченность выражается во взаимной помощи и поддержке членов трудового коллектива, преемственности традиций, обмене опытом, благоприятном психологическом климате и т.д. Именно трудовой коллектив является важнейшим мотиватором труда, стимулирующей и творческой средой, в которой раскрываются индивидуальные способности работников. Сплоченность характеризуется привлекательностью коллектива для каждого из его членов, развитостью сотрудничества и групповых коммуникаций, взаимной поддержкой и обменом опытом. Для сплоченного коллектива характерны слаженность в работе, ответственность и обязательность членов коллектива друг перед другом, координация действий и взаимопомощь, соблюдение общеприня-

тых норм поведения и наличие общих ценностей. По своей направленности внутриколлективная сплоченность может быть положительной — функциональной, направленной на достижение целей организации, и дисфункциональной — отрицательной, направленной на реализацию целей отдельных групп, не связанных с общей целью организации.

В зависимости от уровня сплоченности выделяются три основных типа коллективов: сплоченные, расчлененные и разобщенные.

Для *сплоченного трудового коллектива* характерны постоянный состав, наличие дружеских контактов между его членами как на работе, так и в нерабочее время, высокий уровень трудовой дисциплины и общественной активности и, как результат, высокие показатели производственно-хозяйственной деятельности.

В *расчлененном коллективе*, как правило, существует несколько социально-психологических групп, которые часто относятся друг к другу недружелюбно, имеются факты недисциплинированности, общественной неактивности.

В *разобщенном коллективе* социально-психологические контакты практически неразвиты, высока текучесть кадров, низки производственные показатели. Для этих коллективов свойственны такие черты, как конформизм, подверженность слухам, паническим настроениям.

Для определения уровня сплоченности трудового коллектива применяют следующие показатели: коэффициенты фактической и потенциальной текучести, число элементов дезорганизации (прогулы, опоздания на работу и другие нарушения трудовой дисциплины), количество конфликтов, групповые индексы социометрического статуса и эмоциональной экспансивности, коэффициенты оценки межличностных отношений в коллективе, метод групповой оценки значимых для совместной работы качеств: взаимное сотрудничество, взаимная требовательность, взаимная ответственность, взаимопомощь в работе. Сплоченность коллектива связана со стабильностью кадров: чем сплоченнее трудовой коллектив, тем реже и неохотнее расстаются с ним его члены.

Факторы, влияющие на сплоченность трудового коллектива

На формирование сплоченного трудового коллектива влияют общие и локальные факторы.

13. Трудовой коллектив организации и управление персоналом

Общие факторы универсальны и имеют значение для всех трудовых коллективов; локальные факторы зависят от особенностей конкретной организации.

К общим факторам относятся:

1. Организационно-технические, характеризующие особенности техники и технологии, уровень организации и управления технологическими и трудовыми процессами, создание условий для бесперебойной ритмичной работы. Пространственное расположение рабочих мест, формы организации труда предопределяют частоту контактов работников, способы общения в процессе труда.

2. Экономические, связанные с организацией стимулирования и оплаты труда, согласованием экономических интересов работников и групп с экономическими интересами организации в целом и ее собственников.

3. Социально-организационные, связанные с особенностями коммуникаций в трудовом коллективе, ценностными ориентациями социальных групп, к которым принадлежат работники, организационная культура и социально-психологический климат в коллективе, стиль руководства.

4. Психологические, означающие совместимость членов коллектива, действенную групповую эмоциональную идентификацию, особенности личности руководителя.

Наиболее ярко действие двух последних групп проявляется в формировании социально-психологического климата в трудовом коллективе, т.е. эмоционального настроения коллектива, который отражает сложившиеся взаимоотношения между его членами. Он характеризует групповое настроение членов бригады, отдела, цеха, предприятия и возникает в результате непосредственного межличностного общения работников как по горизонтали, так и по вертикали. Факторами, способствующими созданию благоприятного социально-психологического климата, являются: содержание, условия и организация труда; состояние дисциплины труда и воспитательная работа по ее укреплению; соблюдение принципов демократии и развитие критики и самокритики; стиль общения и руководства; информированность коллектива о всех сторонах его деятельности; работа общественных организаций; психологическая совместимость коллектива, под которой понимается наиболее благоприятное сочетание свойств работников, обеспечивающее эффективность совместной деятельности и личную удовлетворенность каждого.

Процессу сплочения трудового коллектива противостоят внутриорганизационные конфликты, которые означают столкновение противоположно направленных действий работников, вызванное расхождением интересов, ценностей и норм поведения. В основе конфликта лежат противоречия между участниками трудового процесса. Они могут быть реальными (действенными) или иллюзорными (мнимыми), объективными и субъективными.

13.3. Стратегия управления трудовыми ресурсами организации

Понятия стратегии управления трудовыми ресурсами организации

На современном этапе развития рыночной экономики все большее значение для эффективной деятельности организации имеет стратегическое управление персоналом. Цели и перспективы организации в целом являются взаимозависимыми. И четко определяя, например, стратегию управления персоналом, можно добиться значительных результатов в управляемости компанией и ее развитии.

Поэтому кадровая политика не всегда является производной от стратегии управления организацией и определяется ее целями, задачами, а часто стратегия управления персоналом должна способствовать выработке стратегии управления организацией (предприятием).

Кадровая политика — генеральное направление кадровой работы; совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала; а также на создание высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка.

Стратегия управления персоналом (СУП) — специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики. Она должна обеспечить возможности принятия решений, позволяющих оценить, проанализировать и выработать необходимую систему воздействия на персонал для реализации выбранной стратегии развития организации. СУП предполагает методы и процедуры анализа реализуемости общих перспективных задач ор-

13. Трудовой коллектив организации и управление персоналом

организации с точки зрения возможностей персонала или подбор персонала для осуществления глобальных целей (в зависимости от периода планирования).

Она создает условия для принятия решений, удовлетворяющих и руководство предприятия, и персонал организации. Тактические решения могут содержать противоречия интересов работников и организации (выплаты дивидендов, решения социальных вопросов), но в стратегическом плане на длительную перспективу эти противоречия устраняются. Для реализации своих целей в заданный момент времени организация должна располагать работниками с компетенцией, по возможности точно соответствующей требованиям должностей. Данное положение можно выполнить, если имеется информация об общей политике развития организации, о потребностях предприятия и ожиданиях персонала; о времени, имеющемся в распоряжении организации на приобретение сотрудниками необходимых знаний для удовлетворения новых потребностей; о допустимых издержках на обучение, перемещение, вознаграждение персонала.

Элементами СУП являются: анализ внешней и внутренней среды предприятия; формулирование целей деятельности организации; формулирование специфических целей деятельности по управлению персоналом; разработка стратегических вариантов развития управления персоналом; формирование отношений высших управленческих кадров; создание соответствующей организационной структуры служб управления персоналом; выработка критериев эффективности системы управления персоналом; определение ограничений на функционирование системы (финансовые, временные, материальные, возрастные, социальные). Многие вопросы проблемы управления персоналом затрагивают психологию взаимоотношений как руководства с персоналом, и наоборот, так и внутренних взаимоотношений персонала.

Количество элементов управления всегда можно изменить в зависимости от широты стоящих перед компанией задач. Однако необходимо обеспечить взаимосвязь элементов стратегии управления персоналом, что позволит уделить внимание всем наиболее существенным проблемам, причем не столько отдельным ее составляющим, сколько целостной системе. Все это составляет, по сути, мотивацию и лояльность, причем как ориентированную от руководства к персоналу, так и наоборот. Основным элементом, определяющим эффективность управления персоналом, является

система внутренних коммуникаций, которая представляет собой часть организационной культуры. Действенная система внутренних коммуникаций обеспечивает реализацию ответственности, полномочий и компетенции персонала, необходимых для достижения определенных результатов и эффективности. Результативность и эффективность должны обеспечивать соразмерную оценку персонала, как материальную, так и моральную.

Необходимо помнить, что любая стратегия, а в данном случае стратегия управления персоналом, требует постоянного мониторинга и внесения необходимых коррективов. Это тоже зачастую вызывает затруднения, так как даже если руководство стремится к стратегическому управлению и проводит мониторинг, то оно бывает не готовым к каким-либо изменениям. И изменения в этом случае происходят только тогда, когда накапливается «критическая масса» проблем и перед компанией стоит угроза существованию.

Таким образом, основная идея определения стратегии развития основывается на выборе неких ключевых элементов, которым постоянно необходимо уделять внимание, анализировать и пересматривать. Наиболее простым и эффективным способом решения проблем развития компаний является формирование стратегии управления персоналом.

Кадровая политика организации

В условиях рыночной экономики один из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия — обеспечение высокого качества кадрового потенциала. При этом необходимо иметь в виду, что работа с персоналом не начинается с установления вакансии и не заканчивается приемом на работу. Процесс работы с персоналом должен быть построен так, чтобы кратчайшим путем приходиться к желаемому результату в любой проблеме в кадровой сфере. Так, в ходе формирования кадровой политики, в идеальном случае необходимо согласование следующих аспектов:

- разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей;
- организационно-штатная политика — планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначение, создание резерва, перемещение;

13. Трудовой коллектив организации и управление персоналом

- информационная политика — создание и поддержка системы движения кадровой информации;
- финансовая политика — формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;
- политика развития персонала — обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации;
- оценка результатов деятельности — анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала (центр оценки и другие методы оценки эффективности деятельности).

Рассмотрим процесс формирования кадровой политики в организации. Так, у части давно функционирующих организаций (на отечественном рынке это свойственно предприятиям, тесно работающим с иностранными партнерами, и иностранным представителям) существует документально закреплённое представление о кадровой политике предприятия, кадровых процессах, мероприятиях и нормах их осуществления. У другой части организаций представление о том, как работать с персоналом, существует на уровне понимания, но не закреплёно документально или находится в стадии формирования.

Проектирование кадровой политики

Заинтересованность в том, чтобы кадровая политика проводилась осознанно, предполагает необходимость осуществить следующие этапы по проектированию кадровой политики: нормирование; программирование и мониторинг персонала.

1. *Нормирование.* Цель — согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития. В рамках этого этапа работ важно проанализировать существенные особенности корпоративной культуры, спрогнозировать возможные изменения внешней и внутренней среды организации, конкретизировать образ желаемого сотрудника и определить цели развития человеческого ресурса. Например, весьма существенным является наличие представления об идеальном сотруднике, принципа взаимной ответственности между работником и организацией, правил должностного и про-

фессионального роста, требований к развитию определенных способностей и умений.

2. *Программирование.* Цель — разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации. Необходимо построить систему процедур и мероприятий по достижению целей, своего рода кадровых технологий, закрепленных в документах, формах, с учетом как нынешнего состояния, так и возможных изменений. Существенный параметр, оказывающий влияние на разработку таких программ, — представление о приемлемых инструментах и способах воздействия, их согласование с ценностями организации. Например, в ситуации закрытой кадровой политики нелогично разрабатывать и использовать программы интенсивного набора персонала через кадровые агентства, средства массовой информации. В этом случае при наборе кадров важно обращать внимание на знакомых своих сотрудников, учащихся корпоративных учебных заведений. Для корпоративной культуры с элементами органической организационной культуры, основанной на «семейных» ценностях, при наборе персонала представляется нецелесообразным использование строгих психологических тестов. Скорее, в данном случае следует уделять большее внимание процедурам собеседований, групповым мероприятиям и моделированию реальных производственных ситуаций.

3. *Мониторинг персонала.* Цель — разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации. На данном этапе важно определить существенные индикаторы состояния кадрового потенциала, а также разработать комплексную программу постоянной диагностики и развития умений и навыков работников. Кроме того, целесообразно разработать и внедрить методику оценки эффективности кадровых программ.

Для предприятий, осуществляющих мониторинг персонала на постоянной основе, множество отдельных программ кадровой работы (по крайней мере, таких, как оценка и аттестация, планирование карьеры, поддержание благоприятного социально-психологического климата) может быть включено в единую систему внутренних связанных между собой программ. В рамках подобной мегапрограммы в организации не только должны быть решены кадровые задачи, но и реализованы способы диагностики управленческой ситуации, практически отработаны способы принятия и осуществления управленческих решений. В этом случае кадровая

13. Трудовой коллектив организации и управление персоналом

политика организации предстает как инструмент управления предприятием.

На кадровую политику в целом, содержание и специфику конкретных программ и кадровых мероприятий влияют факторы двух типов: внешние по отношению к организации и внутренние. Например, ориентируясь на учет ситуации и перспективы на рынке труда, необходимо проанализировать наличие конкуренции, источники комплектования, структурный и профессиональный состав свободной рабочей силы, а потом разрабатывать долгосрочную программу комплектации организации кадрами.

Наиболее значимыми представляются следующие внутренние факторы:

1) цели предприятия, их временная перспектива и степень работанности. Так, организации, нацеленной на быстрое получение прибыли и затем сворачивание работы, требуются совершенно иные профессионалы по сравнению с предприятием, ориентированным на постепенное развертывание крупного производства со множеством филиалов;

2) стиль управления, закрепленный в том числе и в структуре организации. Сравнение организации, построенной по жестко централизованному принципу, с организацией, предпочитающей принцип децентрализации, показывает, что им требуется различный состав профессионалов;

3) условия труда. Как правило, наличие даже небольшого числа непривлекательных для работников задач требует от менеджера по персоналу создания специальных программ привлечения и удержания сотрудников в организации;

4) качественные характеристики трудового коллектива. Так, работа в составе успешного коллектива может быть дополнительным стимулом, способствующим стабильной продуктивной работе и удовлетворенности трудом.

13.4. Управление составом трудового коллектива

Управление процессом пополнения трудового коллектива

Одним из путей обеспечения организации необходимым числом работников с определенными характеристиками, изменения характеристик трудового коллектива является пополнение трудового коллектива. Этот процесс включает в себя набор и отбор кандида-

тов на рабочие места. Просчеты в поиске и отборе новых работников часто приводят к высокой текучести кадров, плохому морально-психологическому климату в коллективе, низкой трудовой и исполнительской дисциплине, некачественной работе и прямому ущербу для организации.

Основной принцип набора, подбора и расстановки кадров: «Нужный человек, в нужное время, на нужном месте» требует комплексного подхода. Для эффективного включения системы поиска и отбора кадров в процесс управления персоналом должен быть выполнен ряд условий:

- поиск и отбор должны быть увязаны со стратегией организации и кадровой политикой, содержанием программ, реализуемых в сфере управления персоналом данной организации;
- необходимо принимать во внимание не только уровень профессиональной компетентности кандидатов, но и то, как новые работники будут вписываться в культурную и социальную структуру организации;
- необходимость учета всех требований трудового законодательства и обеспечения справедливого подхода ко всем кандидатам и претендентам на должность.

Комплексный подход к поиску и отбору новых работников предполагает решение следующих задач:

1. Определение потребности в персонале с учетом основных целей и стратегии организации.
2. Установление квалификационных требований, необходимых для успешного выполнения работы на вакантных рабочих местах.
4. Определение личностных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения данной работы, которые могут рассматриваться в качестве критериев при оценке кандидатов.
5. Изучение рынка труда и поиск возможных источников кадрового пополнения, выбор адекватных методов привлечения подходящих кандидатов.
6. Определение методов отбора кадров, которые позволят лучше оценить пригодность кандидатов к работе в данной должности.
7. Обеспечение оптимальных условий для адаптации новых работников к работе в организации.

Анализ потребности в персонале — исследование краткосрочных и долгосрочных перспектив организации включает:

- изучение потребности в трудовых ресурсах;
- изучение необходимости обучения персонала организации;

- анализ эффективности работы и организационного климата.

Качественная потребность в персонале — потребность в определенном числе работников по категориям, профессиям, специальностям и уровням квалификационных требований.

Количественная потребность в персонале — потребность в определенном числе работников разных специальностей в организации и по отдельным подразделениям организации.

При определении потребности в персонале кроме выявления потребности в людях с учетом планового объема работ необходимо учитывать плановое (переводы, учеба и т.п.) и естественное выбытие кадров.

Формирование критериев отбора персонала

Центральный этап поиска и отбора персонала — определение параметров и критериев отбора кандидатов на должность. Требования к «качеству» сотрудников обуславливаются ролью и местом человека в системе управления и закреплены в нормативно-методических документах организации: внутрифирменных стандартах качества персонала, должностных инструкциях и др. Можно выделить требования к кандидату, предъявляемые видом выполняемых работ и их характером, которые выявляются на основе их анализа или анализа должностных инструкций. Описание рабочего места (должности) предполагает анализ основных должностных обязанностей сотрудника, технологии выполнения работы, эргономических, экономических и социальных условий труда. В результате анализа должны быть сформулированы требования к профессиональным знаниям, навыкам, опыту кандидата.

Описание характера работы предполагает анализ характера выполняемых работ с учетом форм организации труда и совместной деятельности работников и существующей организационной культуры. В итоге необходимо выявить требования к личностным качествам работника (тип личности, черты характера, способности).

Наиболее подробными и объективными документами являются профессиограммы профессий и рабочих мест.

Управление процессом набора персонала

Эти же документы и изучение рынка труда позволяют определить основные источники набора. Набор — система мер по привлече-

нию работников в организацию для создания резерва претендентов на существующие и перспективные вакантные места.

Цель, преследуемая при наборе кадров, состоит в установлении контактов с потенциальными работниками с тем, чтобы побудить их обратиться с заявлением о приеме на работу. Эта работа должна проводиться на долговременной основе в соответствии с кадровой политикой и текущими задачами организации. Необходимый объем работы по набору в значительной мере определяется разницей между наличной рабочей силой и будущей потребностью в ней.

Масштабы и методы набора рабочей силы в организации определяются двумя основными обстоятельствами: факторами как внутреннего характера (стратегией развития фирмы и результатами ее деятельности, состоянием внутреннего рынка труда, возможностями подготовки кадров), так и положением на национальном рынке рабочей силы. Учет этих обстоятельств приводит к использованию двух возможностей (источников): привлечение персонала своей организации и наем персонала со стороны (рис 13.1).

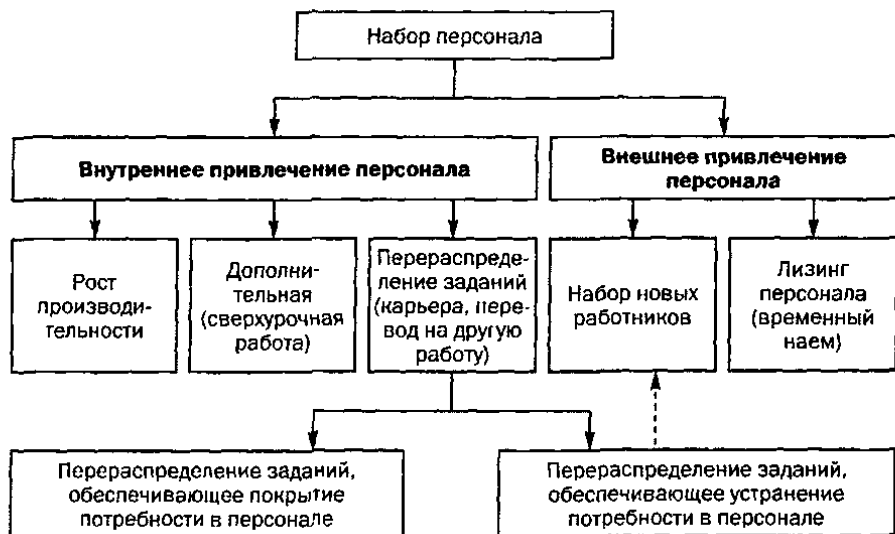


Рис. 13.1. Источники набора персонала в организацию

Выбор источника и метода подбора претендентов на должность позволяет решить ряд задач:

- привлечение наиболее подходящих кандидатов;

13. Трудовой коллектив организации и управление персоналом

- исключение обращений со стороны лиц, мало подходящих для имеющихся вакансий. Это достаточно важный момент, поскольку перегрузка кадровой службы «обвалом» звонков от явно неподходящих кандидатов часто является пустой тратой времени и препятствием на пути реальных претендентов на должность;
- обеспечение достаточного числа обращений со стороны потенциальных претендентов на должность.

Набор и отбор кадров являются весьма сложными и дорогостоящими процедурами, поэтому еще одним критерием эффективности должны стать затраты на набор и отбор.

Управление процессом отбора персонала

Отбор — это процесс изучения кандидатов. Организация отбирает из списка соискателей (заявителей) лицо или лиц, которые наилучшим образом подходят по заранее определенным критериям для занятия определенных вакантных мест (должностей). В процессе отбора, с одной стороны, организация решает вопрос, предоставлять ли работу кандидату, а с другой — сам кандидат решает, принимать ли ему предложение.

Сам процесс отбора может быть разбит на ряд этапов. На предварительном этапе — в соответствии с определенными выше требованиями к кандидату осуществляется планирование процедуры и методов отбора. Для успешного отбора первостепенное значение имеет определение критериев, на основании которых будет приниматься решение о преимуществах тех или иных соискателей либо отсеиве не подходящих для работы в данной фирме соискателей.

При установлении критериев отбора должны быть соблюдены следующие требования:

1. Необходимость и достаточность критериев. Не следует перегружать процесса поиска кандидатов, необоснованно увеличивать число критериев, используемых в процессе отбора.

2. Полнота критериев. Требования к кандидату должны учитывать все ключевые характеристики, важные для успешной работы в данной должности.

3. Надежность критериев. Отбор на основании установленных критериев должен обеспечивать точность и устойчивость результатов. Результаты, полученные в ходе отбора, не должны быть случайными.

4. Валидность критериев отбора. Критерии должны соответствовать содержанию работы и требованиям к должности, на которую производится отбор.

Процесс отбора кандидатов на должность состоит из шести основных этапов.

На каждом этапе выявляются и отсеиваются кандидаты, не соответствующие предъявляемым требованиям. Состав и количество этапов зависят от ранга вакантного места в организационной структуре и комплекса требований к нему.

Анализ заявительных документов (резюме, анкеты, характеристики) проводится в целях определения возможности участия претендента в конкурсе на вакантную должность и позволяет определить:

- уровень профессиональной подготовки;
- квалификацию;
- практический опыт;
- профессиональные навыки претендента.

Наибольший интерес представляет резюме. *Предварительная отборочная беседа* проводится обычно менеджером по управлению персоналом в целях выявления общего соответствия умений, навыков и квалификации претендента предъявляемым требованиям, допуск к дальнейшим этапам отбора.

Проверка профессиональных и личностных качеств претендента проводится по заранее разработанным процедурам в целях получения информации для объективной стандартизированной оценки кандидатов на должность. На этом этапе активно используются углубленные интервью, проведение разнообразных тестов. Тесты в зависимости от должности, на которую претендует соискатель, могут включать оценку общего интеллектуального уровня, общей подготовки в тех или иных вопросах, а также на специальные способности и знания. Достаточно часто используют и личностные тесты. Деловые и ролевые игры, анализ конкретных ситуаций используются довольно редко, так как для их проведения и оценки результатов необходимо привлечение высококвалифицированных специалистов.

Собеседование по отбору персонала — наиболее широко используемый метод отбора — это обмен информацией между представителями организации и кандидатом на занятие вакантной должности. Иногда проводится целая серия собеседований. Цель представителя организации — принятие решения о наиболее подходящей

13. Трудовой коллектив организации и управление персоналом

кандидатуре. Цель кандидата — получение детальной информации об организации, должности, функциях. По результатам собеседования менеджер может:

- рекомендовать принять на работу;
- рекомендовать для следующего собеседования;
- рассмотреть как кандидата на другую должность;
- отказать.

Дополнительные методы проверки используются довольно редко, например оценка состояния здоровья проводится в тех случаях, если это закреплено законодательно.

Право *принятия решения о найме* принадлежит непосредственно руководителю функциональной сферы, в которой имеется вакансия, и руководителю организации.

При выборе того или иного варианта набора и отбора исходят из того, что нанимают рабочую силу сегодня для будущих нужд. С этой целью необходимо, чтобы:

- при наборе были отобраны самые подходящие для организации работники;
- издержки, связанные с привлечением рабочей силы, были незначительными по отношению к результатам;
- сохранялась структура кадров с одновременным притоком новых людей в организации;
- не пострадал психологический климат организации;
- была обеспечена возможность удовлетворения личных ожиданий работников организации.

13.5. Управление качеством трудовых ресурсов организации

Управление развитием персонала

Для обеспечения соответствия качества трудовых ресурсов целям и задачам организации необходимо развитие персонала — совокупность мероприятий, направленных на обучение и повышение квалификации работников. Профессиональное развитие персонала предполагает:

1) подготовку персонала — обучение, которое в форме общего и профессионального образования дает необходимые знания, навыки и опыт лицам, не имеющим профессии;

2) повышение квалификации — углубление, расширение и дополнение профессиональных знаний и навыков, т.е. обучение лиц,

имеющих профессию, в целях их профессионального совершенствования;

3) переподготовку персонала — обучение лиц, имеющих определенные профессии, в целях освоения новых для них профессий или специальностей. Часто для расширения профессионального профиля практикуется обучение вторым профессиям. Все это обеспечивает большую гибкость и мобильность трудовых ресурсов организации;

4) подготовку кадрового резерва, дающую необходимые познания при вступлении на руководящую должность и формирующую карьеру руководителя.

Управление развитием персонала основано на минимизации разрыва между имеющимися у работников знаниями (навыками) и теми знаниями (навыками), которыми они должны обладать согласно требованиям предполагаемой работы в настоящий момент, в ближайшем будущем и в перспективе. Планирование обучения должно быть тесно увязано со стратегией организации и ее кадровой политикой. Развитие персонала в организации ориентировано на достижение двух взаимосвязанных целей:

- удовлетворение образовательных потребностей людей;
- профессиональную подготовку человека для производительного и эффективного труда.

Для их реализации на производстве необходимо создание системы непрерывного образования всего персонала на основе оптимального сочетания различных форм подготовки новых работников, переподготовки и обучения персонала вторым профессиям, повышения их квалификации и уровня знаний с учетом динамичных изменений в технике, технологии, организации производства, в тесной увязке с их индивидуальным профессионально-квалификационным продвижением.

Таким образом, должно быть обеспечено воспроизводство квалифицированного персонала в соответствии с потребностями рыночной экономики путем постоянной адаптации, периодического повышения квалификации и переподготовки рабочей силы в течение всей активной трудовой жизни как в рамках формальной, так и в рамках неформальной системы образования на основе качественной базовой начальной подготовки. Принцип непрерывности профессионального обучения должен обеспечиваться поэтапностью и преемственностью прохождения каждым работником отдельных

13. Трудовой коллектив организации и управление персоналом

ступеней образования (от низших, начальных, к высшим) на основе последовательного усвоения знаний, умений, навыков.

Задачи, которые решаются с помощью обучения, можно сформулировать следующим образом:

1. Повышение эффективности выполнения сотрудниками текущей работы.
2. Подготовка сотрудников к будущим изменениям, повышение их адаптивности.
3. Повышение общего уровня компетентности сотрудников, расширение их кругозора, создание возможностей для роста, повышение их конкурентоспособности.
4. Сохранение, распространение и изменения организационной культуры фирмы.

Ведущие организации затрачивают на профессиональное развитие своих сотрудников значительные средства — от 2 до 10% фонда заработной платы. Однако профессиональное развитие не менее важно для средних и малых компаний — их успех сегодня также зависит от способности их сотрудников усваивать и использовать на рабочем месте новые навыки и знания.

Отмечено, что инвестирование в развитие кадров играет большую роль, чем инвестирование в развитие и улучшение производственных мощностей. Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты, капиталовложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении.

Профессиональное развитие оказывает благоприятное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри организации, так и вне ее. Профессиональное развитие способствует также общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе.

Планирование обучения персонала

Управление процессом профессионального обучения начинается с определения потребностей, которые формируются на основе потребностей развития персонала организации, а также необходимо-

сти выполнения сотрудниками организации своих текущих производственных обязанностей.

Следующим этапом является формирование бюджета профессионального обучения. На его величину оказывают влияние два фактора: потребности компании в обучении и ее финансовое состояние. Сопоставление размера бюджета с выявленными потребностями позволяет устанавливать приоритеты в профессиональном обучении и сформировать перспективные и текущие планы обучения, разработать программы обучения и определить цели каждой программы.

Специфика обучения персонала — это обучение взрослых людей, уже имеющих профессиональные знания и навыки. Факторами успешности обучения являются:

- четкая постановка цели профессионального обучения;
- предоставление обратной связи;
- практика;
- мотивация к обучению;
- перенос приобретенных знаний и навыков в рабочие условия;
- учет основных характеристик обучающихся.

Система профессионального непрерывного фирменного обучения руководителей и специалистов предполагает следующие основные виды обучения:

- 1) первичное обучение лиц, принятых на работу;
- 2) обучение по актуальным и новым проблемам профессиональной деятельности персонала (целевое обучение);
- 3) периодическое обучение (повышение квалификации) по специальным профессиональным образовательным программам для поддержания квалификации всего контингента на уровне, достаточном для эффективного исполнения должностных обязанностей;
- 4) обучение лиц, готовящихся к должностным перемещениям (назначение на более высокую должность или должность иного профиля).

Формы и методы обучения персонала

В зависимости от целей и задач обучения существует несколько устоявшихся и принятых во всем мире форм и методов обучения. Все они могут быть подразделены на две большие группы: обучение непосредственно на рабочем месте и обучение вне рабочего места.

Основными методами обучения на рабочем месте являются инструктаж, ротация, ученичество и наставничество, стажировки. Обучение на рабочем месте отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями сотрудника, предоставляет, как правило, значительные возможности повторения и закрепления вновь изученного. В этом смысле данный вид обучения является оптимальным для выработки навыков, требующихся для выполнения текущих производственных задач. В то же время такое обучение часто бывает неэффективным для развития потенциала сотрудника, формирования принципиально новых поведенческих и профессиональных компетенций, поскольку не дает ему возможности абстрагироваться от сегодняшней ситуации на рабочем месте и выйти за рамки традиционного поведения.

Для достижения таких целей более эффективны программы обучения вне рабочего места. К ним относятся лекции, рассмотрение практических ситуаций, деловые игры, тренинги, программированное обучение, самообучение. Для повышения качества обучения наиболее целесообразно сочетание различных методов.

Оценка эффективности обучения персонала

Важный момент процесса профессионального обучения является оценка его эффективности. До сих пор многие руководители не видят прямой зависимости между обучением и ростом эффективности производства. Это связано прежде всего с тем, что оценка экономической эффективности обучения сопряжена на данный момент с методологическими трудностями и до их преодоления может быть только приблизительной. Экономическая эффективность обучения и тренинга определяется соотношением между суммарными затратами на организацию и проведение учебно-тренировочного процесса и финансовыми результатами обучения, выраженными в виде прироста полезных результатов деятельности предприятия, увеличения его потенциала, снижения затрат на обеспечение функционирования предприятия, снижения уровня риска его функционирования.

Связь между процессом обучения и изменением показателей деятельности предприятий выражается в ряде факторов, отражающих изменение мотиваций, функционального поведения и социальных взаимодействий работников, прошедших обучение.

К критериям оценки результатов обучения и переподготовки персонала могут быть отнесены:

1. Реакция обучающихся. Информация может быть получена путем опроса или анкетирования.

2. Усвоение учебного материала. Обычно эта информация собирается с помощью экзаменов или тестовых испытаний.

3. Изменения поведения. В соответствии с этим критерием определяется, как изменяется поведение работников после того, как, пройдя курс обучения, они возвращаются к своей работе. Главным вопросом здесь является выявление того, в какой степени в процессе выполнения работы используются знания и навыки, полученные в ходе обучения. Результатом может быть и усвоение корпоративных норм и правил поведения, принятия решений и т.п.

4. Рабочие результаты. Это критерий, с помощью которого определяется та реальная выгода, которую организация получила в результате проведенного обучения (увеличение скорости работы, снижение потерь, рост эффективности и т.п.)

Конкретизация указанных методических установок и трансформация их в конкретные экономические показатели в организации в значительной степени будут стимулировать обучение персонала, так как всем будет видна не только социальная, но и экономическая эффективность этого мероприятия.

Выводы

1. Трудовая организация — это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимых для всех членов организации целей и для создания востребованных обществом продуктов, выполнения работ или оказания услуг.

2. Трудовой коллектив организации имеет организационную и социальную структуру — определенные социально-экономические группы, представляющие собой объединение работников по общности значимого признака: одинаковой сложности работ, общей профессии или квалификации, сходным правам и обязанностям.

3. Стратегия управления персоналом — специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики. Она должна обеспечить возможности принятия решений, позволяющих оценить, проанализировать и выработать необходимую систему воз-

13. Трудовой коллектив организации и управление персоналом

действия на персонал для реализации выбранной стратегии развития организации.

4. Задачи набора заключаются в создании резерва потенциальных претендентов на имеющиеся в организации вакантные рабочие места. Отбор кадров — процесс изучения работника в целях установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности, а также выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации.

5. Поиск и отбор персонала должны быть увязаны со стратегией организации и кадровой политикой, содержанием программ, реализуемых в сфере управления персоналом данной организации. Необходимо принимать во внимание не только уровень профессиональной компетентности кандидатов, но и то, как новые работники будут вписываться в социальную структуру организации.

Вопросы для самопроверки

1. Каков состав трудовых ресурсов организации?
2. Какие факторы влияют на формирование и консолидацию трудового коллектива?
3. Как формируется кадровая политика организации?
4. Какие факторы влияют на формирование кадровой политики организации?
5. Какие задачи необходимо решить для организации эффективного поиска и отбора новых работников?
6. Что такое профессиограмма и как она составляется?
7. Каковы источники набора персонала в организацию, их достоинства и недостатки?
8. Каковы основные принципы непрерывной системы обучения персонала?

Планирование и анализ численности работников организации

14.1. Сущность планирования численности работников / 14.2. Планирование численности рабочих / 14.3. Планирование численности управленческого персонала и специалистов / 14.4. Анализ численности и состава работников

14.1. Сущность планирования численности работников

Цели и задачи кадрового планирования

Кадровое планирование проводится для обеспечения соответствия персонала стратегическим и тактическим целям организации. Большинство отечественных специалистов рассматривают кадровое планирование как составную часть планирования на предприятии и определяют его как направленную деятельность организации по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его численности и профессионально-квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности в персонале, контролю за его использованием.

Цели и задачи кадрового планирования укрупненно представлены на рис. 14.1.

Очевидно, что планирование потребности в персонале — часть общего процесса планирования в организации. В конечном итоге успешное кадровое планирование предполагает решение следующих задач:

- 1) планирование численности и профессионально-квалификационного состава работников организации;
- 2) планирование привлечения или оптимизация использования излишнего персонала;
- 3) планирование использования персонала в соответствии с его способностями, умениями и внутренней мотивацией;
- 4) планирование развития персонала;

14. Планирование и анализ численности работников организации

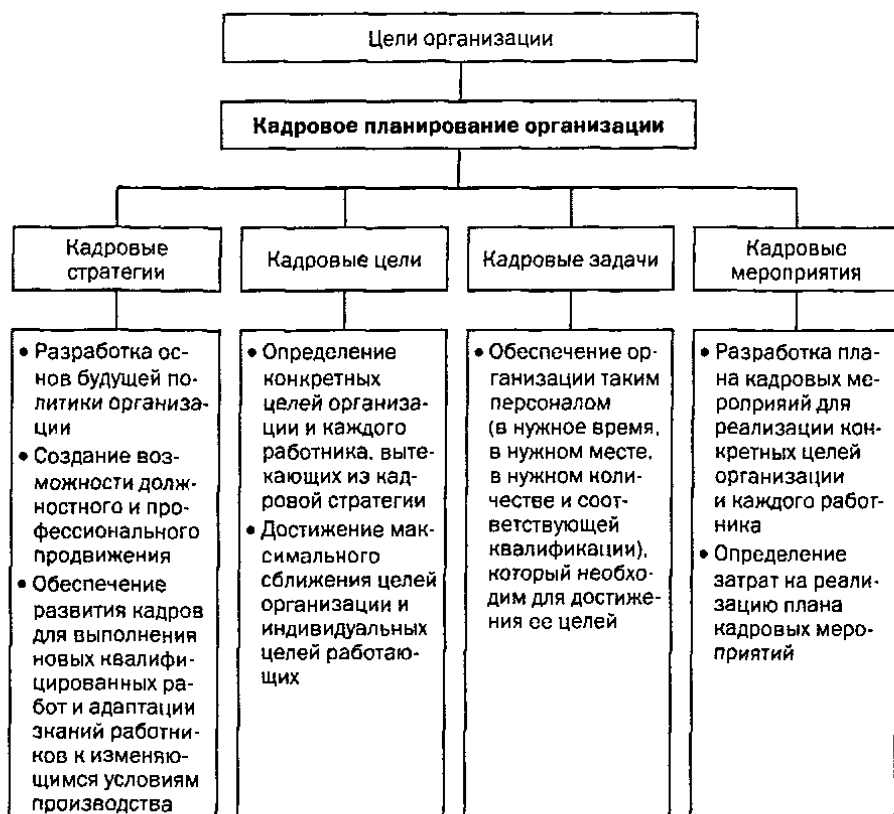


Рис. 14.1. Цели и задачи кадрового планирования в организации

5) планирование сохранения персонала как самостоятельный вид кадрового планирования, так как от него во многом зависят имидж организации и ее микроклимат;

6) определение затрат на запланированные мероприятия.

Содержание процесса кадрового планирования представлено на рис. 14.2.

Как видно из рис. 14.2, потребности в персонале определяют путем составления прогнозов предложения (фактического наличия) и спроса (плановой численности) и установления недостатка или избытка работников, который может проявиться в будущем.

Важнейшей задачей планирования является определение обоснованной численности и квалификации работников для обеспече-

14.1. Сущность планирования численности работников

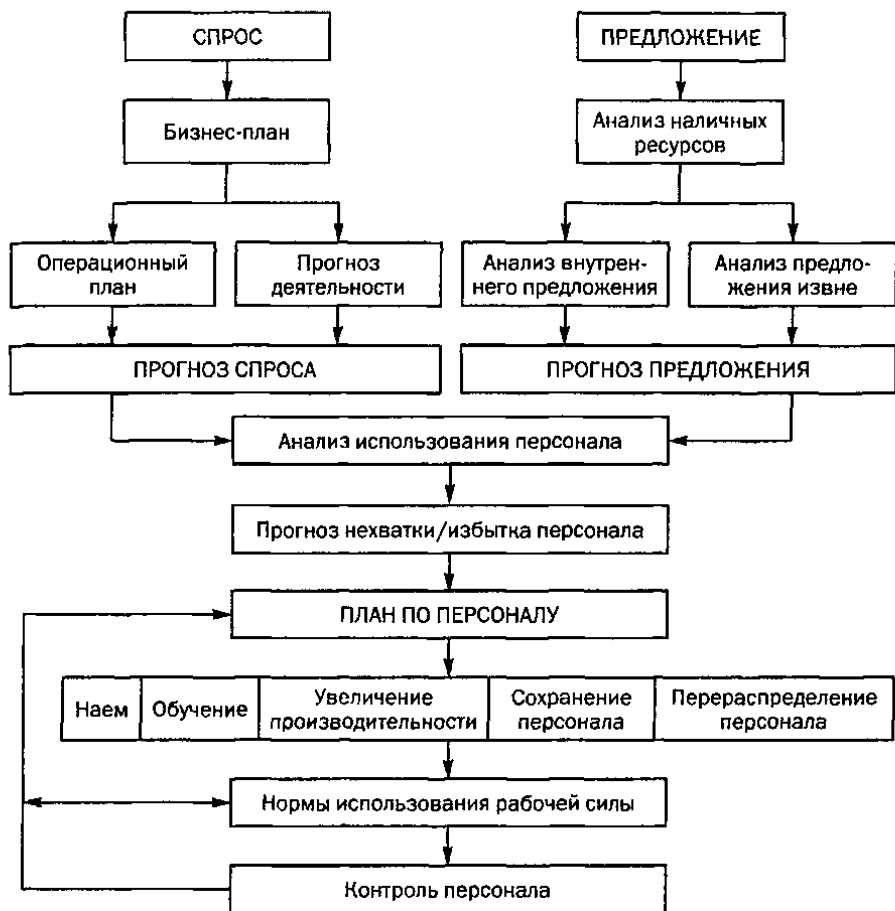


Рис. 14.2. Содержание процесса кадрового планирования

ния планируемой деятельности организации. При этом необходимо руководствоваться следующими принципами:

- соответствие численности и квалификации работников объему планируемых работ и их сложности;
- планирование структуры персонала в соответствии с объективными факторами производства: организационной структурой (уровни управления, число подразделений, распределение ответственности), требованиями технологии производства, формами организации совместной деятельности исполнителей, перспективами развития организации и т.п.;

14. Планирование и анализ численности работников организации

- максимальная эффективность работы персонала (использование рабочего времени, знаний и умений персонала);
- создание условий для развития персонала.

При планировании численности следует распределять всех работников организации по категориям персонала в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Отнесение работников к категориям осуществляется в зависимости от характера преимущественно выполняемых работ, составляющих содержание их труда. Общеприняты следующие категории персонала.

Рабочие — лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др. К рабочим, в частности, относятся продавцы, кассиры билетные и торгового зала, контролеры, почтальоны, телефонисты, телеграфисты, операторы ЭВМ, дворники, уборщики, курьеры, гардеробщики, сторожа и т.п.

Руководители — работники, занимающие должности руководителей организаций, структурных подразделений и их заместители. Они наделены полномочиями принимать управленческие решения, осуществлять организацию их выполнения. Руководители подразделяются на линейных и функциональных. Линейные руководители возглавляют относительно обособленные хозяйственные системы.

Специалисты — работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, в частности администраторы, бухгалтеры, геологи, диспетчеры, инженеры, инспектора, корректоры, математики, программисты, механики, нормировщики, редакторы, ревизоры, психологи, экономисты и т.п. К специалистам относятся также ассистенты и помощники перечисленных работников.

Другие служащие (технические исполнители) — работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание, в частности агенты, архивариусы, дежурные, делопроизводители, кассиры и контролеры, коменданты, копировщики технической документации, секретари

ри-машинистки, смотрители, статистики, стенографистки, табельщики, учетчики, чертежники и др.

На промышленных предприятиях (объединениях) персонал распределяется на две группы:

1) промышленно-производственный (персонал основной деятельности);

2) персонал непромышленных организаций, состоящих на балансе промышленного предприятия (персонал неосновной деятельности).

Планирование количества работников предполагает определение списочного, явочного и среднесписочного состава кадров.

В списочный состав включаются все работники организации, принятые на постоянную, сезонную, а также на временную работу на срок один день и более со дня зачисления их на работу.

В списочном составе работников за каждый календарный день должны быть учтены как фактически работающие, включая и тех, которые не работали по причине простоя, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам. Принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а также принятые на половину ставки (оклада) в соответствии со штатным расписанием в списочной численности учитываются за каждый календарный день как целые единицы, включая нерабочие дни недели. Работник, получающий в одном предприятии две, полторы или менее одной ставки или оформленный в одном предприятии как внутренний совместитель, учитывается в списочной и среднесписочной численности работников как один человек (целая единица).

В отчетности по труду численность работников списочного состава приводится не только на определенную дату, но и в среднем за отчетный период (за месяц, квартал, с начала года, год). Численность на дату — это показатель численности работников списочного состава предприятия на определенное число отчетного периода, например, на первое или последнее число месяца, включая принятых и исключая выбывших в этот день работников.

Для определения численности работников предприятия, учреждения, организации за какой-либо период (месяц, квартал, с начала года, год) недостаточно принимать численность работников на дату, например только на начало или на конец отчетного периода, так как в этих показателях не учитываются изменения, произошедшие в течение рассматриваемого периода. Для определения численности работников за отчетный период исчисляется средне-

14. Планирование и анализ численности работников организации

списочная численность работников, которая используется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести, постоянства работников и других показателей.

Среднесписочная численность работников за отчетный месяц исчисляется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, т.е. с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля — по 28-е или 29-е число), включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

Численность работников списочного состава за выходные или праздничные (нерабочие) дни принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день.

Для правильного определения среднесписочной численности работников необходимо вести ежедневный учет численности работников списочного состава на основании данных табеля учета использования рабочего времени работников; данные должны уточняться на основании приказов (распоряжений) о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора.

При определении среднесписочной численности работников следует иметь в виду, что некоторые работники списочного состава не включаются в среднесписочную численность. К таким работникам относятся:

- женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам, а также в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- работники, командированные для выполнения строительных, монтажных и наладочных работ, которым выплачивается надбавка к заработной плате взамен суточных и квартирных;
- работники, обучающиеся в высших и средних специальных учебных заведениях или поступающие в них и находящиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы;
- студенты и учащиеся учебных заведений, проходящие производственную практику на предприятии.

При определении среднесписочной численности работники, принятые на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, включая работников, принятых на половину ставки (оклада) в соответствии со штатным расписанием, учитываются пропорцио-

14.2. Планирование численности рабочих

нально фактически отработанному времени. Работники, заключившие трудовой договор с предприятием о выполнении работы на дому личным трудом (надомники), учитываются в среднесписочной численности работников предприятия как целые единицы.

Среднесписочная численность работников за квартал, полугодие и год определяется путем деления суммы среднесписочной численности работников за все месяцы на количество месяцев в периоде.

От списочного состава работников следует отличать явочный состав, который представляет собой число работников, которые ежедневно должны быть на работе, чтобы обеспечить нормальное функционирование организации, бесперебойный ход производственного процесса. Но так как часть работников не является на работу по различным причинам (отпуск, больничный), то среднесписочная численность должна быть больше явочной на коэффициент среднесписочного состава. Его рассчитывают как отношение планового количества дней работы одного работника к количеству дней работы предприятия.

$$Ч_{сп} = Ч_{яв} \cdot K_{сп},$$

где $K_{сп}$ — коэффициент среднесписочного состава, рассчитываемый по формуле

$$K_{сп} = \Phi_{н} / \Phi_{пл},$$

где $\Phi_{н}$ — номинальный фонд рабочего времени (количество календарных рабочих дней); $\Phi_{пл}$ — плановый фонд времени работы одного рабочего.

Явочная численность состоит из фактически работающих (тех, кто приступил к работе) и тех, кто находится в целодневном простое (поломки оборудования и т.п.).

Плановые расчеты ведутся отдельно по каждой категории работающих с применением различных методов определения необходимой численности.

14.2. Планирование численности рабочих

Методы планирования численности рабочих

При планировании численности рабочих можно использовать различные методы. В практике часто используют методологию планирования «от достигнутого уровня». В соответствии с данным подхо-

14. Планирование и анализ численности работников организации

дом численность рабочих в плановом периоде рассчитывается следующим образом:

$$Ч_{пл} = Ч_б (I_{о.п} / I_{п.т}),$$

где $Ч_б$ — среднесписочная численность работающих в базисном периоде, чел.; $I_{о.п}$ — индекс изменения объема производства в плановом периоде; $I_{п.т}$ — индекс роста производительности труда.

Однако в этом случае есть опасность автоматически перенести недостатки в использовании работников в отчетном периоде на плановый период. Поэтому расчеты следует дополнить анализом использования фонда рабочего времени рабочих, составить на его основе план мероприятий, направленных на лучшее использование рабочей силы, что должно найти отражение в индексе роста производительности труда. Такого рода анализ особенно необходим в тех случаях, когда кадровая политика предприятия ориентирована на экономию издержек на рабочую силу, на интенсивный путь развития производства.

Обоснование роста производительности труда на многих действующих российских предприятиях производится по факторам. При этом расчет осуществляется с учетом экономии численности работающих по всем факторам роста производительности труда. В этом случае укрупненно численность работников предприятия в плановом периоде может быть определена по формуле

$$Ч_{пл} = Ч_б \cdot I_{о.п} + \Delta Ч_{исх},$$

где $Ч_{пл}$ — среднесписочная плановая численность работающих, чел.; $Ч_{исх}$ — общее изменение исходной численности работающих, чел.

Данные методы расчета общей потребности предприятия в рабочей силе могут быть применимы только для действующих предприятий со стабильным объемом, плавным изменением производственной программы. Их не следует использовать для вновь создаваемых предприятий и объектов, а также для предприятий с существенными колебаниями производственной программы и структуры работающих. Более точными и обоснованными, в том числе и для вновь создаваемых предприятий и объектов, являются методы определения плановой численности работников предприятия:

- по трудоемкости работ,
- по нормам выработки,
- по рабочим местам на основании норм обслуживания машин и агрегатов и контроля за технологическими процессами.

Плановую численность производственных рабочих на нормируемых работах следует определять исходя из трудоемкости продукции:

$$Ч_{пл} = T_{п.н} / (\Phi_{р.в} \cdot K_{в.н}),$$

где $T_{п.н}$ — плановая нормативная трудоемкость, нормо-ч; $\Phi_{р.в}$ — плановый годовой фонд времени одного рабочего, ч; $K_{в.н}$ — планируемый коэффициент выполнения норм, который рассчитывается как отношение нормированного времени к фактически затраченному на данные работы, с учетом планируемого пересмотра норм.

Таким образом, для обеспечения расчетов планируемой численности необходимо определить:

- трудоемкость производственной программы в целом и по видам продукции и работ;
- бюджет рабочего времени одного среднесписочного работника;
- планируемое выполнение норм выработки.

Планирование трудоемкости производственной программы

Трудоемкость производственной программы можно определять прямым счетом: количество каждого вида продукции в плановом периоде умножается на плановую трудоемкость изготовления единицы продукции. Последняя определяется путем суммирования норм времени по всем операциям с учетом плана по повышению эффективности производства.

В ряде случаев трудоемкость производственной программы определяют путем корректировки отчетной трудоемкости на показатели плана внедрения организационно-технических мероприятий. Так, если они приводят к уменьшению нормы времени, то снижение трудоемкости рассчитывается по формуле

$$\Delta T_p = (H_{вр.ф} - H_{вр.пл}) \cdot ОП_{пл} \cdot K_{д.м},$$

где $H_{вр.ф}$, $H_{вр.пл}$ — нормы времени до и после внедрения мероприятий; $ОП_{пл}$ — планируемый выпуск продукции; $K_{д.м}$ — коэффициент действия мероприятий (количество месяцев действия/12).

Если в результате организационно-технических мероприятий изменяются нормы обслуживания, то расчет ведется по формуле

$$\Delta T_p = \frac{1}{H_{о.ф}} - \frac{1}{H_{о.пл}} \cdot N \cdot K_{сч} \cdot \Phi_{р.в} \cdot K_{д.м},$$

14. Планирование и анализ численности работников организации

где $N_{о.ф.}$, $N_{о.пл.}$ — нормы обслуживания до и после внедрения мероприятий; N — количество объектов обслуживания; $K_{см}$ — коэффициент сменности работы.

Если изменяется нормируемая численность, то

$$\Delta T_p = (Ч_{ф.} - Ч_{пл.}) \cdot \Phi_{р.в.} \cdot K_{д.м.},$$

где $Ч_{ф.}$, $Ч_{пл.}$ — нормированная численность до и после внедрения мероприятий.

При расчете снижения трудоемкости в результате внедрения организационно-технических мероприятий следует учитывать комплексность их воздействия. В некоторых случаях снижение трудоемкости на одном участке может привести к росту затрат труда на других. Так, внедрение автоматического оборудования может обеспечить не только снижение технологической трудоемкости, но и увеличение затрат труда на наладку.

Планируется также технологическая трудоемкость каждого изделия:

$$T_{p_{тех.пл.}} = \frac{T_{p_{тех.ф.}} \cdot ОП_{пл.} - \Delta T_p}{ОП_{пл.}},$$

где $T_{p_{тех.пл.}}$, $T_{p_{тех.ф.}}$ — технологическая трудоемкость изделия соответственно плановая и фактическая.

Плановая трудоемкость обслуживания каждого изделия определяется с учетом коэффициента изменения трудоемкости по данному виду работ ($K_{тр.пл.}$). Для этого анализируется степень загрузки рабочих, изменение объема работ по данной функции обслуживания и планируемое снижение трудоемкости:

$$T_{p_{о.пл.}} = \frac{T_{p_{о.ф.}} \cdot ОП_{пл.} \cdot K_{тр.пл.}}{ОП_{пл.}},$$

где $T_{p_{о.пл.}}$, $T_{p_{о.ф.}}$ — трудоемкость обслуживания на одно изделие соответственно плановая и фактическая.

Например, при расчете плановой трудоемкости транспортных работ необходимо учитывать изменение массы выпускаемой продукции (увеличение на 14%), степень загрузки рабочих (90%) и планируемое снижение трудоемкости работ (6%). Тогда коэффициент изменения трудоемкости составит: $K_{тр.пл.} = 1 + (0,14 \cdot 0,9 \cdot 0,94) = 1,12$.

Плановая трудоемкость транспортных работ при условии планового выпуска 3000 шт., фактического 2400 шт. и фактической трудоемкости обслуживания на одно изделие 0,4 нормо-ч составит:

$$T_{p,пл} = \frac{0,4 \cdot 2400 \cdot 1,12}{3000} = 0,35.$$

В итоге рассчитывается плановая трудоемкость на всю производственную программу в нормо-часах. Для прогнозирования фактических затрат времени эту величину необходимо умножить на планируемый коэффициент выполнения норм.

Нормативная трудоемкость выпуска продукции представляет собой суммарный показатель, не учитывающий, насколько равномерно распределяется выпуск по месяцам или кварталам. Эти колебания могут быть весьма значительными, поэтому, установив по формуле среднегодовой показатель, в отдельные периоды времени предприятие может испытывать либо нехватку численности, либо ее избыток.

Однако важно знать не только диапазон колебаний численности рабочих (от максимальной потребности до минимальной), но и продолжительность периода, для которого характерен излишек или недокомплект численности. Только после этого можно решать вопрос о наборе кадров в соответствии со среднегодовой потребностью и методах регулирования возникающих рассогласований.

Необходимо учитывать и характер взаимосвязи изменения объема производства и численности работников. Как показывает практика, изменение показателей объема производства и численности работающих не происходит синхронно: реакция на изменение объема производства не является немедленной, поскольку производственная трудоемкость в условиях роста (или спада) производства формируется под влиянием прежде всего факторов, связанных с организацией производственного процесса на предприятии.

Планирование бюджета рабочего времени

Планирование численности работников связано с показателем использования рабочего времени в течение года, измеряемого в человеко-часах и человеко-днях. Среднее число дней и часов работы одного рабочего в год определяется на основе баланса рабочего времени.

Баланс рабочего времени — система показателей, характеризующих ресурсы рабочего времени работающих, их распределение по

14. Планирование и анализ численности работников организации

видам затрат и использованию. Данный баланс составляется в целях выявления резервов роста производительности труда за счет более рационального использования фонда рабочего времени и определения численности рабочих. Рассчитывается баланс рабочего времени преимущественно на одного среднесписочного рабочего. Баланс рабочего времени составляется по предприятию, цеху, участку.

Баланс составляется в три этапа:

- 1) расчет среднего фактического числа рабочих дней;
- 2) установление средней продолжительности рабочего дня;
- 3) определение полезного, эффективного фонда рабочего времени (в часах) одного работника с учетом средней продолжительности, принятого календарного режима работы, планируемых невыходов на работу и внутрисменных регламентированных перерывов.

На первом этапе определяются три фонда времени:

- календарный — число календарных дней в плановом периоде;
- номинальный — количество рабочих дней, которое максимально может быть использовано в течение планового периода;
- полезный (эффективный) фонд рабочего времени среднесписочного рабочего (в часах) определяется как произведение числа рабочих дней на фактическую среднюю продолжительность рабочего дня.

Число рабочих дней в плановом периоде представляет собой разницу между номинальным фондом и количеством неявок (в днях). Плановыми неявками являются очередные, дополнительные и учебные отпуска, невыходы в связи с болезнью, родами, выполнением государственных и общественных обязанностей.

Длительность отпусков планируется в соответствии с законодательством и числом работников данной категории. Больничные и прочие невыходы планируются по отчетным данным с учетом возможного снижения. Средняя продолжительность рабочего дня корректируется с учетом сокращенных предпраздничных дней.

Определение численности рабочих по профессиям и квалификации

Для определения численности рабочих по профессиям и уровню квалификации необходимо иметь данные по распределению общей трудоемкости по видам работ и разрядам. Эти данные можно взять из технологических карт изделий или работ. Если суммировать время выполнения работ по всей производственной программе, то

можно узнать долю работников каждой специальности и квалификации в их общей численности.

Другой подход к расчету перспективной структуры рабочих по профессиям основан на анализе изменения уровня производительности труда по профессиональным группам. Чем выше производительность труда, тем меньшая численность необходима для выполнения того же объема работ. Предпосылкой применения данного метода расчета будущей профессиональной структуры рабочих кадров является организация учета изменения уровня производительности труда не в целом по всем рабочим, а по рабочим наиболее массовых профессий. Кроме того, рост производительности труда должен сопровождаться высвобождением излишней численности, а отсюда и изменением доли данной профессиональной группы рабочих в общей численности.

Использование норм для планирования численности рабочих

Установить необходимую численность рабочих ($Ч_{пл}$) на отдельных участках производства можно по нормам выработки. Для этого необходимо определить общий объем работ (V) в тех же единицах, что и установленные нормы выработки (H_v), определить из баланса рабочего времени реальный фонд рабочего времени в днях ($\Phi_{шт}$) и коэффициент выполнения норм ($K_{в.н}$):

$$Ч_{пл} = V / (H_v \cdot \Phi_{шт} \cdot K_{в.н}) .$$

Например, на участке в течение года необходимо обработать 50 тыс. деталей, норма выработки составляет 27 шт., выполнение норм 118%, среднее число рабочих дней в году 224,2. Тогда

$$Ч_{пл} = 50\,000 : 27 \cdot 1,18 \cdot 224,2 = 7 \text{ чел.}$$

Численность основных рабочих, обслуживающих аппаратурные процессы или сложный агрегат, определяется по нормативам численности ($H_{числ}$):

$$Ч = M \cdot C \cdot H_{числ} \cdot K_{сп} .$$

Например, при пятидневной рабочей неделе предприятие работает 256 дней, а реальный плановый фонд рабочего времени одного рабочего 225,4 дня; количество агрегатов 8, число смен 2, а норматив численности 7 человек. Необходимая списочная численность составит

14. Планирование и анализ численности работников организации

$$Ч = 8 \cdot 2 \cdot 7 \cdot 256 : 225,4 = 127 \text{ чел.}$$

При многостаночной работе требуемая численность определяется по нормам обслуживания ($H_{\text{обсл}}$):

$$Ч = (M \cdot C \cdot K_{\text{сп}}) / H_{\text{обсл}}$$

Численность основных рабочих-повременщиков и вспомогательных рабочих определяется также по нормам обслуживания, рабочим местам и нормативам численности.

Численность обслуживающего персонала может быть определена по укрупненным нормам обслуживания. Например, численность уборщиков — по количеству квадратных метров площади помещений, гардеробщиков — по числу обслуживаемых людей и др.

14.3. Планирование численности управленческого персонала и специалистов

Использование норм времени и выработки для планирования численности специалистов

Расчеты численности управленческого персонала проводят далеко не все организации. Это связано с тем, что нормирование их труда представляет собой особую сложность. Основным объектом нормирования управленческого труда является выполняемая функция — определенный состав работ по обработке информации. По характеру труда, сложности и ответственности выполняемых функций управленческий персонал делится на три категории: руководители, специалисты, технические исполнители или другие служащие. Их трудовые функции и содержание труда различаются прежде всего по таким показателям, как сложность выполняемых работ, уровень квалификации работников, доля творческого труда, степень повторяемости отдельных элементов работы, неравномерность загрузки в течение рабочего дня. Все это требует применения различных методов нормирования труда и расчета численности для разных категорий управленческого персонала.

Для расчета необходимой численности некоторых специалистов, служащих и технических исполнителей (работники архивов, делопроизводители, чертежники и конструкторы, технологи и т.п.), занятых выполнением повторяющихся работ, можно использовать нормы времени и нормы выработки. Сначала определя-

ется планируемый объем работ, затем проводится расчет так же, как и для рабочих.

В тех случаях когда выполняются работы, нестабильные по объему, но с наличием периодически повторяющихся элементов, обычно используют нормы обслуживания или расчет по рабочим местам. Обычно это применяется для расчета численности таких работников, как диспетчеры, кассиры, контролеры и т.п.

При планировании численности управленческого персонала прежде всего необходимо иметь в виду следующее важное обстоятельство: доля управленческих расходов на заработную плату всех категорий ИТР и АУП должна возрастать для обеспечения роста эффективности производства, повышения конкурентоспособности предприятия на основе роста его технологического уровня. Для непромышленных организаций это не всегда характерно. В условиях командной экономики управление не воспринималось в качестве фактора развития производства, а сами управленческие расходы рассматривались исключительно как непроизводительные, как некое бремя для предприятий, и с ними велась упорная и настойчивая борьба.

В реальной же практике планирование управленческих расходов осуществляется следующими методами: 1) традиционным; 2) по принципу «от достигнутого»; 3) в увязке с конечными результатами.

В первом случае численность управленческого персонала, специалистов и служащих может быть определена исходя из анализа среднеотраслевых данных, но в основном устанавливается по нормативам численности или по специальным расчетным формулам в зависимости от ряда факторов, определяемых для каждой категории. Чаще всего это общая численность персонала организации. Нормативы численности в зависимости от их назначения разрабатываются чаще по каждой отдельной функции управления, группам функций, предприятию в целом. Но возможно их установление и по отдельным видам работ (учетные, графические, вычислительные и др.), а также по должностям (конструкторы, технологи, экономисты и др.). Необходимо иметь в виду, что основная часть работы руководителей и специалистов прямому нормированию не поддается. Поэтому при разработке нормативов необходимо исходить из косвенного измерения затрат управленческого труда в зависимости от факторов, влияющих на трудоемкость выполняемых функций. Так, численность специалистов по управлению персоналом обычно устанавливается в зависимости от численности персонала, а специалистов, занятых организацией ремонта и энергетиче-

14. Планирование и анализ численности работников организации

ского обслуживания, — от стоимости основных производственных фондов. Рассчитанная таким образом численность работников по каждой функции распределяется по структурным подразделениям организации или формируется функциональная служба.

Использование норм численности и управляемости для планирования

Планирование численности линейных и функциональных руководителей осуществляется с помощью норм управляемости, т.е. числа работников или подразделений, которыми должен руководить один руководитель. Для директора завода нормой управляемости определяется число его заместителей и структурных подразделений, находящихся в его непосредственном подчинении, для мастера — число рабочих или число бригадиров.

Для планирования численности подразделений и расстановки руководителей и специалистов используются также и нормы соотношений — число работников той или иной квалификации или должности, которое должно приходиться на одного работника другой квалификации или должности. С помощью норм соотношений устанавливаются оптимальные пропорции между численностью основных категорий управленческого персонала (руководителей, специалистов, других служащих) внутри структурных подразделений организации. Например, норма соотношений, приведенная к единице и записанная в виде: 1 : 6 : 10, означает, что в данном подразделении на одного руководителя приходится шесть специалистов и десять других служащих. Однако эти нормы разработаны достаточно давно и в настоящее время не являются оптимальными, поэтому специалисты часть своего времени выполняют несвойственные им функции. Оптимизация структуры управления позволит повысить эффективность деятельности организации.

Общая потребность в управленческом персонале часто исчисляется от достигнутого по формуле

$$Ч_{\text{пл}} = Ч_{\text{нач}} + Ч_{\text{доп}},$$

где $Ч_{\text{нач}}$ — численность управленческого персонала на начало планируемого периода; $Ч_{\text{доп}}$ — дополнительная потребность в управленческом персонале.

Дополнительная потребность состоит из численности, которая необходима для замещения выбытия работников, для частичной замены практиков, замещающих должности, где требуется специ-

14.4. Анализ численности и состава работников

альное образование, и на прирост, связанный с расширением производства и увеличением объема работ. Выбытие планируется в процентах к среднесписочной численности (коэффициент выбытия) на основе анализа отчетных данных за ряд лет и особенностей планируемого периода (например, планируются мероприятия по снижению текучести).

Дополнительная потребность на замену практиков планируется с учетом возможностей их обучения без отрыва от производства и ситуации на рынке труда. Дополнительная потребность в связи с расширением объема деятельности организации обычно планируется с использованием нормативов и учетом изменения организационной структуры, использованием вычислительной техники и т.п.

В последнее время некоторые фирмы планируют численность управленческого персонала исходя из планового бюджета расходов на него, однако это направление планирования только начинает развиваться.

4.4. Анализ численности и состава работников

Цели и задачи анализа численности работников

Основной целью анализа численного состава работников является выявление обоснованности плановой численности работающих, а затем установление эффективности ее использования на предприятии, выявление возможности экономии труда, уменьшения численности за счет повышения квалификации, изменения структуры персонала.

Основными задачами анализа численности и состава работников являются:

- исследование численности и состава по полу, возрасту, специальности, должности и уровню квалификации;
- установление степени обеспеченности предприятия кадрами;
- проверка данных об использовании рабочего времени;
- изучение форм, динамики и причин движения работников, состояния дисциплины труда;
- определение численности и динамики занятых малоквалифицированным и тяжелым физическим трудом, работающих в неблагоприятных условиях труда;
- разработка мер, направленных на улучшение обеспеченности предприятия кадрами, совершенствование их структуры и использования.

Анализ численности работников

Анализ качественного и количественного обеспечения организации кадрами осуществляется путем сравнения фактических данных о численности работающих по категориям с плановыми, что позволяет выявить отклонения и изучить их причины. Также возможно проведение анализа численности и структуры кадров за предыдущий год или ряд лет, что позволяет выявить динамику изменений. Для этого определяется абсолютный излишек или недостаток работников в целом, по отдельным категориям персонала, подразделениям, ведущим специальностям.

Изложенный подход к анализу является весьма условным, поскольку он строится на предположении, что предприятие весь сверхплановый прирост продукции обеспечивает за счет дополнительной численности работающих. На самом деле это не так. На прирост продукции оказывают влияние два фактора: изменение численности и рост производительности труда. При определении относительного отклонения численности плановая численность должна корректироваться не на весь прирост продукции, а на ту его долю, которая связана с изменением численности работающих.

Анализ структуры работников

При анализе численности работающих наряду с определением степени выполнения плана и динамики численности за ряд лет очень важно выявить соотношение между отдельными категориями рабочих и сопоставить их с нормативными данными и показателями на аналогичных предприятиях.

Необходимо учитывать, что структура численности персонала организации зависит от особенностей сферы деятельности, отрасли народного хозяйства, номенклатуры изделий или выполняемых работ, специализации и масштабов производства. Доля каждой категории работников меняется с развитием техники и организации производства.

Анализ обеспеченности организации другими категориями работников, относящихся к неосновной деятельности, проводится только по данным абсолютного их отклонения, так как численность этих категорий работников не зависит от уровня выполнения плана по объему производства продукции. При анализе важно установить, не было ли превышения их численности по сравнению с

плановой, т.е. нарушения штатной дисциплины. На предприятии анализируется не только количественный, но и качественный состав работающих: по образованию, стажу работы, уровню квалификации. Это позволяет планировать набор персонала в определенных сегментах рынка труда, планировать карьеру работников, их внутрифирменное обучение и перемещение.

Важным элементом анализа является изучение соответствия уровня квалификации рабочих уровню сложности выполняемых работ, существующим рабочим местам. Методика анализа соответствия квалификационного уровня рабочих разряду выполняемых ими работ предполагает расчет и сопоставление средних тарифных разрядов работ и рабочих, анализ загруженности рабочих различных разрядов. Для анализа соответствия квалификационного уровня рабочих разряду выполняемых работ следует предварительно установить средний тарифный разряд рабочих и средний тарифный разряд выполняемых работ. Затем необходимо детально проанализировать использование рабочих каждого разряда по квалификации.

Если фактический средний тарифный разряд рабочих окажется ниже планового и ниже среднего тарифного разряда работ, это может привести к снижению качества выпускаемой продукции и производительности труда. Превышение среднего тарифного разряда рабочих над средним тарифным разрядом работ означает превышение числа высококвалифицированных рабочих над реальной потребностью в них. В этом случае рабочая сила используется неэффективно, так как оплата высококвалифицированных работников на менее квалифицированных работах приводит к нерациональным расходам. В такой ситуации следует либо сокращать число высококвалифицированных работников до запланированного количества, либо производить продукцию, требующую более высокой квалификации. При этом следует иметь в виду, что небольшое превышение высококвалифицированной рабочей силы над текущей потребностью может быть запланированным на случай выполнения нерегулярных работ, требующих высокой квалификации.

Соответствие кадрового состава поставленным задачам организации определяют прямым счетом. Для этого сравнивают фактическое наличие работников по категориям, группам и профессиям, уровню образования и квалификации с плановой потребностью, находят отклонения. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности организации кадрами наиболее важных профессий.

14. Планирование и анализ численности работников организации

Административно-управленческий персонал тоже необходимо проверить на соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности и изучить вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации.

Так как квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д., в процессе анализа численности и состава изучают изменения в составе работников по возрасту, стажу работы, образованию. В анализе динамики и выполнения плана по повышению квалификации работников организации изучают такие показатели, как процент работников, обучающихся в высших, средних, средних специальных учебных заведениях, в системе подготовки рабочих кадров; численность и процент работников, повышающих свою квалификацию; процент работников, занятых неквалифицированным трудом, и т.д. Показатели квалификационной структуры должны также отражать состояние процессов переквалификации и трудоустройства высвобожденных работников. Поскольку эти процессы происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание.

Планирование численности и набора работников опирается также на анализ движения кадров, поскольку работники покидают организацию по различным причинам — объективным (уход на пенсию, призыв в армию, естественная убыль) и субъективным (собственное желание, нарушения трудовой дисциплины). Поэтому дополнительная потребность в работниках по профессиям и подразделениям планируется с учетом выбытия работников и внутрипроизводственного движения кадров: переходы в другие подразделения, квалификационное движение и межпрофессиональная подвижность, переход в другие категории.

$$\text{Коэффициент оборота по приему} = \frac{\text{Количество принятых}}{\text{Среднесписочная численность}};$$

$$\text{Коэффициент оборота по выбытию} = \frac{\text{Количество уволенных}}{\text{Среднесписочная численность}};$$

$$\text{Коэффициент текучести} = \frac{\text{Количество уволенных по собственному желанию} + \text{Количество нарушителей трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность}};$$

$$\text{Коэффициент стабильности} = \frac{\text{Среднесписочная численность} - (\text{Число принятых} + \text{Число уволенных})}{\text{Среднесписочная численность}}$$

Выводы

1. Планирование потребности в персонале — часть общего процесса планирования в организации. Важнейшей задачей планирования является определение обоснованной численности и квалификации работников для обеспечения планируемой деятельности организации.

2. Плановые расчеты численности работников должны опираться на данные технического нормирования, своевременно учитывать изменения норм времени, выработки, численности и обслуживания в результате внедрения технических и организационных мероприятий, а также показатели использования рабочего времени в течение года, определяемые на основе баланса рабочего времени.

3. Анализ численности и состава работников имеет основной целью установление эффективности использования персонала организации, выявление возможностей экономии труда, уменьшения численности за счет повышения квалификации, изменения структуры персонала.

4. Анализ использования рабочих по квалификации основывается на сопоставлении среднего тарифного разряда работ и рабочих. Систематическое исчисление показателей среднего разряда работ и рабочих и сопоставление их позволяет обеспечивать необходимое качество работ, планировать максимальное использование квалификационных возможностей рабочих, своевременно принимать меры по восполнению недостающих профессий рабочих, их перемещению и переподготовке.

Вопросы для самопроверки

1. Какая численность работников выше: явочная, списочная или среднесписочная и почему?
2. Какова структура баланса рабочего времени одного работника?
3. Что такое дополнительная потребность в кадрах, как ее рассчитывают?
4. Как определяется численность рабочих, занятых обслуживанием оборудования?
5. Как рассчитывается численность руководителей и специалистов?
6. Что понимается под движением кадров на предприятии и какие показатели используются для его анализа?

VII

Количественная оценка труда

15

Нормирование как метод количественной оценки труда

15.1. Сущность и функции нормирования труда / 15.2. Виды норм труда / 15.3. Нормативы по труду и их применение

15.1. Сущность и функции нормирования труда

Роль нормирования труда для предприятия

Сущность нормирования труда заключается в установлении величины необходимых затрат труда в виде норм труда на выполнение определенных работ (операций) в наиболее рациональных для данного предприятия организационно-технических условиях.

Нормирование труда позволяет определить трудоемкость прогнозируемого выпуска продукции, определить ожидаемые издержки производства, установить необходимую численность и профессионально-квалификационную структуру персонала. Нормирование необходимо при любой форме собственности, при любом производственном процессе.

В современных условиях нормирование труда является составной частью функций управления предприятием. В настоящее время работодатель как собственник средств производства (или их части) стремится извлечь максимальную прибыль от их применения путем рационального использования труда работника с минимальными издержками, в том числе оптимальной численностью персонала и минимальными затратами рабочего времени при обеспечении высокого качества товара (услуг).

По мере развития рыночных отношений вопросы нормирования труда все в большей степени связываются с социально-экономическими и социально-психологическими аспектами управления, так как проблема повышения эффективности использования труда персонала остается одной из наиболее важных.

Для предпринимателя необходим точный учет и контроль издержек производства, в том числе на трудовые ресурсы, а также повышение производительности труда всех категорий работающих прежде всего за счет максимально рационального использования рабочего времени. Эти цели решаются с помощью нормирования труда.

В любом обществе имеются две стороны существования — производство и потребление. В связи с этим существует две задачи — производство продукции с минимальными затратами труда и распределение ее между членами общества.

Чтобы руководить предприятием (организацией), необходимо знать плановые и фактические затраты труда и материальные расходы на единицу продукции по основным элементам себестоимости. Получить эти данные можно с помощью нормирования труда. Сопоставление плановых норм затрат труда на единицу продукции с фактическими нормами дает возможность руководителю определять резервы для повышения эффективности производства.

В настоящее время в организациях и на предприятиях используется система норм труда, которая отражает различные стороны трудовой деятельности (нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости и нормированные задания).

Нормы труда устанавливают необходимые затраты, а также результаты труда. Причем нормы труда должны соответствовать наиболее эффективному использованию трудовых и материальных ресурсов соответствующих производственных подразделений.

Объективно существуют две формы затрат труда: затраты рабочего времени и затраты рабочей силы (физической и нервной энергии). Соответственно выделяют нормы затрат рабочего времени и нормы затрат рабочей силы.

Обоснование норм труда

Чтобы играть значимую роль в производстве, нормы труда должны быть обоснованны. Нормы считают обоснованными тогда, когда им дано техническое, экономическое, физиологическое и социальное обоснование.

15. Нормирование как метод количественной оценки труда

Техническое обоснование нормы — это учет технических характеристик или параметров технологического процесса, оборудования, инструмента, приспособлений; технические требования к качеству продукции; учет действующей системы организации труда и квалификации исполнителей и т.п.

Экономическое обоснование нормы — выбор наиболее рационального варианта использования рабочей силы в течение определенного времени.

Физиологическое обоснование нормы — оценка показателей (факторов), характеризующих влияние трудового процесса на организм работающих и на сохранение трудоспособности (тяжесть работы, темп, освещенность рабочего места, уровень шума и т.п.).

Социальное обоснование нормы — оценка взаимоотношений в трудовом коллективе, а также наличие в работе творческих элементов (содержательность труда).

Таким образом, в содержание нормирования труда входят:

- изучение и анализ производственных возможностей каждого подразделения;
- изучение передового производственного опыта;
- проектирование состава, регламента и последовательности выполнения работы (операции) и трудового процесса;
- экономическая и физиологическая оценка вариантов работы;
- установление норм труда (нормативных величин по каждому фактору, расчет нормы, производственная ее проверка и корректировка);
- внедрение норм в производство: 1) создание условий, на которые рассчитаны нормы; 2) систематическое наблюдение за выполнением норм; 3) установление причин выполнения и перевыполнения; 4) пересмотр норм.

Функции нормирования труда

Основные функции нормирования труда в производстве следующие:

1. Нормы труда — основа планирования на предприятии.

Для научного планирования, экономического обоснования плановых заданий следует использовать нормы труда (расчет производственных мощностей, загрузки оборудования и рабочих мест, использования рабочего времени, для внутризаводского и цехового планирования).

В настоящее время при планировании используются фактические затраты труда, т.е. сложившиеся соотношения между затратами рабочего времени и объемом продукции, себестоимостью и другими показателями. Важная задача при этом — определение полной трудоемкости на основе прогрессивных норм.

2. Нормирование труда — основа рациональной организации труда и производства.

При разделении труда установление границы (социальный вопрос) должно найти отражение в норме. С помощью норм можно оценивать рациональность трудового процесса, выбирать варианты работ. Следовательно, имеется необходимость в нормах труда для его разделения и кооперации, для установления количественных пропорций между видами труда, для определения режимов труда и отдыха, а также для расстановки работников по цехам, участкам и рабочим местам.

3. Нормирование труда — элемент организации заработной платы.

Целесообразно нормировать все виды работ, чтобы избежать уравниловки в оплате труда.

4. Использование норм труда для оценки деятельности отдельных работников и коллективов в целях выявления передового опыта.

Перечисленные функции являются основными для нормирования труда. В условиях рыночной экономики требуется создать условия для выполнения нормами труда двух других важнейших функций.

1. Функция нормы труда как меры труда.

В условиях централизованной экономики данная функция на практике не выполнялась, так как в нормах затрат рабочего времени не в полной мере учитывались явные и скрытые потери рабочего времени, а также не использовались возможности повышения производительности труда за счет лучшей его организации и нормирования. Это приводило к недостаточно эффективному использованию трудового потенциала работников. В современных условиях следует учитывать трудовую деятельность каждого работника, а также уровень напряженности труда и темпа работы, что повысит роль данной функции.

2. Функция нормирования как меры оплаты труда.

Данная функция при переходе к рынку выходит за рамки государственного регулирования и становится функцией предприятия. Тариф является государственной гарантией уровня оплаты работы

15. Нормирование как метод количественной оценки труда

определенной квалификации, причем предприятие может изменять уровень тарифных ставок в сторону увеличения. Размер индивидуальной заработной платы должен определяться качеством труда работника и объемом заработанных предприятием средств на оплату труда. При этом норма времени становится средством распределения и стимулирования, мотивации трудовой деятельности, в чем и проявляется ее экономическая значимость.

Исходя из перечисленных функций, нормы труда целесообразно использовать для:

- оперативного управления производством;
- определения трудоемкости продукции (услуг);
- расчета роста производительности труда;
- сравнительного анализа и сопоставления результатов труда;
- оценки уровня техники и технологии;
- организации производства и труда;
- оценки уровня менеджмента данного предприятия (организации).

Задачи, требования и этапы нормирования труда

В последние годы проблеме нормирования труда не уделялось достаточного внимания. Поэтому в настоящее время выдвигают следующие задачи нормирования труда:

1) максимально возможное расширение сферы нормирования труда, которое обеспечит измерение и оценку трудовых затрат при всех видах деятельности и разновидностях выполняемых работ;

2) максимальное приближение норм труда к общественно необходимым затратам труда, т.е. высокое качество устанавливаемых норм;

3) научная обоснованность норм;

4) анализ и закрепление в нормах передового опыта;

5) обеспечение единства и равнонапряженности норм;

6) гуманизация норм труда, способствующая развитию личности и удовлетворению творческих и материальных потребностей работника;

7) широкое применение современной электронно-вычислительной техники;

8) подготовка и повышение квалификации кадров по нормированию.

Основные требования к нормированию труда следующие:

15.1. Сущность и функции нормирования труда

- максимально возможное расширение сферы нормирования труда при всех видах деятельности и работ;
- высокое качество устанавливаемых норм труда;
- обоснованность норм труда на основе полного учета всех факторов;
- гуманизация норм труда.

Нормирование труда в условиях предприятия осуществляется по этапам:

- 1) выявление наличия нормативных материалов по труду для всех категорий персонала предприятия;
 - 2) разработка норм труда для тех категорий работников, для которых они не установлены, но могут быть разработаны;
 - 3) проверка прогрессивности установленных норм труда;
 - 4) выявление и замена устаревших и ошибочно установленных норм труда;
 - 5) проведение систематических исследований и оценки состояния норм труда на предприятии;
- б) совершенствование нормирования труда.

Принципы нормирования труда

Следует учитывать, что при организации нормирования труда на предприятии целесообразно основываться на следующих принципах:

- принцип эффективности — необходимость установления норм труда, при которых производственные результаты достигаются с минимальными суммарными затратами трудовых, материальных, энергетических и информационных ресурсов;
- принцип комплексности — необходимость учета взаимосвязи технических, экономических, психологических, социальных и правовых факторов, влияющих на нормы труда;
- принцип системности — нормы труда должны соответствовать конечным результатам производства и учитывать зависимости между затратами ресурсов на всех этапах производственного процесса;
- принцип объективности — необходимость создания для всех работников предприятия равных возможностей для выполнения норм;
- принцип конкретности — нормы труда должны соответствовать параметрам предметов и средств труда, а также изготавливаемой продукции, условиям труда, типу производства и различным

15. Нормирование как метод количественной оценки труда

объективными характеристикам, влияющим на величину необходимых затрат труда и ресурсов;

- принцип динамичности — объективная необходимость изменения норм труда при существенном изменении производственных условий;

- принцип легитимности — необходимость строгого соблюдения законов и различных правовых актов при нормировании труда;

- принцип положительного отношения работников к предприятию — необходимость создания такой системы нормирования труда, при которой обеспечивается общее положительное отношение работающих к выполняемым функциям, социальной среде и предприятию в целом.

Таким образом, нормирование труда на предприятии предназначено для установления стандартного времени на выполнение различных видов работ, оптимизации технологических трудовых процессов, решения задач планирования труда. Причем нормирование труда должно иметь достаточную степень дифференциации, логичность построения, простоту и удобство применения при различных видах производственных процессов.

15.2. Виды норм труда

Норма затрат труда, выполняя функцию критерия эффективности трудовых процессов, является своего рода эталоном, позволяющим определить и оценить количественно имеющиеся резервы повышения производительности труда в цехе или на отдельном участке производства. В этом качестве она должна учитывать наиболее прогрессивную технологию, по которой можно выполнять операции в условиях предприятия или цеха, а также полное оснащение технологического процесса всем предусмотренным оборудованием, инструментом и приспособлениями.

При установлении такой нормы труда следует учитывать и наиболее целесообразные методы труда, и уровень обслуживания рабочих мест, нормальную интенсивность, а также благоприятные условия для труда и отдыха работающего.

Норма труда определяет величину и структуру необходимых затрат труда на выполнение определенной работы.

На практике применяется система норм труда, отражающих различные стороны трудовой деятельности, используется четыре

15.2. Виды норм труда

вида норм: норма времени, норма выработки, норма обслуживания и норма численности.

Норма времени

Рабочее время является всеобщим измерителем труда, следовательно, все нормы труда производны от нормы времени.

Норма времени — это количество рабочего времени, необходимое для выполнения определенной работы в рациональных организационно-технических условиях.

Состав нормы времени можно выразить следующей формулой:

$$H_{вр} = T_{п.з} + T_{оп} + T_{о.р.м} + T_{от.л} + T_{п.т},$$

где $H_{вр}$ — норма времени; $T_{п.з}$ — время подготовительно-заключительной работы; $T_{оп}$ — время оперативное; $T_{о.р.м}$ — время на обслуживание рабочего места; $T_{от.л}$ — время перерывов на отдых и личные надобности; $T_{п.т}$ — время перерывов, предусмотренных технологией.

При этом

$$T_{оп} = T_о + T_в,$$

где $T_о$ — основное время, $T_в$ — вспомогательное время.

Все затраты времени, кроме подготовительно-заключительного, определяются на принятую единицу работы и образуют штучное время:

$$T_{шт} = T_{оп} + T_{о.р.м} + T_{от.л} + T_{п.т}.$$

Следовательно, норма времени состоит из двух основных частей — подготовительно-заключительного и штучного времени.

Норма подготовительно-заключительного времени устанавливается на партию изделий или на смену в целом. В этой связи норма времени на партию изделий рассчитывается по формуле

$$T_{парт} = T_{шт} \cdot n + T_{п.з},$$

где n — количество изделий в партии.

На предприятии часто следует знать полные затраты времени на производство продукции, т.е. калькуляцию всех затрат. Для этого определяют штучно-калькуляционное время, в которое кроме штучного входит часть подготовительно-заключительного времени:

15. Нормирование как метод количественной оценки труда

$$T_{шт\ к} = T_{шт} = \frac{T_{п.з}}{n},$$

где $T_{шт.к}$ — время штучно-калькуляционное.

Для ручных и машинно-ручных работ, где $T_{о.р.м}$ и $T_{от.л}$ нормируются в процентах от оперативного времени, штучное время определяется по формуле

$$T_{шт} = T_{оп} \cdot \left(1 + \frac{T_{об.от.л}}{100}\right),$$

где $T_{об.от.л}$ — время на обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности, %.

Однако нормы времени устанавливаются не для всех рабочих. Чаще применяются нормы выработки.

Норма выработки

Норма выработки — это объем работы, который должен быть выполнен в единицу времени. Она устанавливается в тех случаях, когда в течение смены выполняется одна и та же регулярно повторяющаяся работа.

Норма выработки рассчитывается как частное от деления фонда времени (продолжительность смены) на норму времени:

$$H_{выр} = \frac{T_{см}}{H_{вр}},$$

где $H_{выр}$ — норма выработки.

В тех производствах, где $T_{п.з}$, $T_{о.р.м}$, $T_{от.л}$ нормируется на смену, норма выработки определяется по следующим формулам:

$$H_{выр} = \frac{T_{см} - T_{п.з}}{T_{шт}};$$
$$H_{выр} = \frac{T_{см} - (T_{п.з} + T_{о.р.м} + T_{от.л} + T_{п.т})}{T_{оп}}.$$

Между нормой времени и нормой выработки существует обратная зависимость, т.е. с уменьшением нормы времени норма выработки увеличивается. Однако изменяются эти величины не в одинаковой мере: норма выработки увеличивается в большей степени, чем уменьшается норма времени.

Зависимость и соотношение между нормой времени и нормой выработки можно выразить следующим образом:

$$N_{\text{выр}} = 1 / N_{\text{вр}};$$

$$\% \text{ Повышения } N_{\text{выр}} = \frac{\% \text{ Снижения } N_{\text{вр}} \cdot 100\%}{100\% - \% \text{ Снижения } N_{\text{вр}}};$$

$$\% \text{ Снижения } N_{\text{выр}} = \frac{\% \text{ Повышения } N_{\text{вр}} \cdot 100\%}{100\% + \% \text{ Повышения } N_{\text{вр}}}.$$

На предприятии нормы времени и выработки на некоторые виды работ установить трудно, поэтому используют нормы обслуживания и численности.

Норма обслуживания

Норма обслуживания — это установленное количество единиц обслуживания (рабочих мест, единиц оборудования, квадратных метров площади и т.д.), которое должно обслуживаться одним или группой рабочих в определенных организационно-технических условиях в единицу рабочего времени. Данная норма является производной от нормы времени.

Чтобы рассчитать норму обслуживания, требуется определить норму времени обслуживания — количество времени, которое необходимо в определенных организационно-технических условиях на обслуживание в течение смены одной единицы обслуживания. Она рассчитывается по нормативам или на основании данных хронометража по формулам:

$$N_o = \frac{T_{\text{см}}}{N_{\text{вр.о}}};$$

$$N_o = \frac{T_{\text{см}}}{N_{\text{вр.о}} \cdot K_{\text{доп}} \cdot n},$$

где N_o — норма обслуживания; $N_{\text{вр.о}}$ — норма времени обслуживания; n — количество единиц работы, выполняемых в течение определенного промежутка времени (смены, месяца); $K_{\text{доп}}$ — коэффициент, учитывающий выполнение дополнительных функций, не учтенных нормой времени, а также время на отдых и личные надобности.

Норма численности

Норма численности — это численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, которая необходима для эффективного выполнения производственного задания:

$$H_q = \frac{Q}{H_o};$$
$$H_q = \frac{Q \cdot H_{вр.о}}{H_{cv}},$$

где H_q — норма численности; Q — общее количество единиц обслуживания или объем выполняемых работ.

Разновидностью нормы численности является норма управляемости, т.е. оптимальное число работников или структурных подразделений, которое следует закрепить за руководителем.

В целях повышения эффективности труда повременной оплаты работников им устанавливаются нормированные задания на основе указанных выше норм труда.

Нормированное задание

Нормированное задание — установленный методами нормирования состав и объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенный период с соблюдением определенных требований к качеству продукции.

С учетом специфики производства объем работы, устанавливаемый нормированным заданием, может быть выражен в трудовых (нормированные человеко-часы) или натуральных показателях (шт., м³ и др.).

В зависимости от организации производства и характера выполняемых работ нормированные задания могут устанавливаться на смену, месяц или на период полного осуществления заданного объема работ. Наиболее широкое применение нормированные задания должны получить на работах по обслуживанию производства, а также на участках основного производства с повременной оплатой труда, где строго регламентирован выпуск продукции и предъявляются повышенные требования к качеству работ.

Методика установления нормированных заданий должна соответствовать характеру трудовых процессов, выполняемых рабочи-

ми-повременщиками. По степени стабильности и повторяемости выполняемых работ и соответственно по методам установления нормированных заданий рабочие-повременщики могут быть разделены на две группы:

- 1) рабочие, выполняющие стабильные по составу работы, объем и состав которых может быть заранее определен;
- 2) рабочие, у которых часть выполняемых работ имеет нестабильный характер и общий объем и состав этих работ не может быть заранее определен.

Нормированные задания рабочим-повременщикам первой группы устанавливаются путем набора работ на основе норм времени (выработки), рассчитанных методами нормирования на каждую из выполняемых работ.

Труд второй группы рабочих-повременщиков нормируется с помощью норм обслуживания и нормативной численности. Установление указанных норм целесообразно сочетать с разработкой и выдачей рабочим нормированных заданий, конкретизирующих состав, последовательность и периодичность работ по обслуживанию.

Нормированные задания, регламентируя состав, последовательность и периодичность выполнения работ, конкретизируют нормы обслуживания и численности.

Нормированные задания могут также устанавливаться специалистам и техническим исполнителям, в трудовой деятельности которых преобладают периодически повторяющиеся работы; при этом доля оперативных работ не превышает 20% бюджета рабочего времени.

Использование нормированных заданий позволяет повысить эффективность труда работников за счет конкретизации и рационального распределения работ между ними, а также более объективно оценить результативность труда каждого, что в свою очередь повышает заинтересованность работника в выполнении большего объема работ, совмещении профессий и должностей при соответствующей мотивации труда. Таким образом, в установлении обоснованных нормированных заданий заинтересованы и работники, и работодатели.

Классификация норм труда

Все нормы труда (рис. 15.1) в зависимости от методов их разработки по степени обоснованности делятся на технически обоснованные и опытно-статистические.



Рис. 15.1. Классификация норм трудовых затрат

Технически обоснованные нормы рассчитаны на наиболее эффективное использование оборудования и рабочего времени, наиболее рациональные технологии работ, организацию и обслуживание рабочих мест, применение передовых методов труда при обязательном соблюдении требований охраны труда и здоровья работников. Применение технически обоснованных норм способствует росту производительности труда и выявлению резервов производства.

Опытно-статистические нормы определяются исходя из опыта нормировщика или мастера и статистических данных. Тем не менее опыт работников отражает прошедший период. Нормы времени и численности, установленные этим методом, как правило, завышены, а нормы выработки и обслуживания — занижены.

По степени укрупнения все виды норм труда делятся на дифференцированные, укрупненные и комплексные.

Дифференцированные нормы — нормы времени, установленные на основе дифференцированных нормативов на элементы операции. Эти нормы рассчитываются на рабочие действия, приемы, отдельные комплексы приемов и являются наиболее точными нормами, отражающими все условия и возможности производства. Они применяются в условиях крупносерийного, массового, а иногда и серийного производства, где требуется высокая точность норм.

Укрупненные нормы разрабатываются на изделие, технологический процесс в целом, на определенный объем работы. Укрупненными могут быть нормы времени, обслуживания и численности.

Комплексная норма — это норма времени, рассчитанная на конечный комплекс взаимосвязанных работ.

Нормы труда в зависимости от отраслевого применения делятся на местные, отраслевые и общепромышленные.

Местные нормы труда разрабатываются на работы или операции, проводимые на одном или группе аналогичных предприятий. Они направлены на установление единства в уровне норм в пределах одного предприятия.

Отраслевые нормы применяются на предприятиях одной отрасли экономики.

Общепромышленные нормы труда предназначены для большинства или всех предприятий, независимо от их расположения или отраслевой принадлежности (нормы на строительные и монтажные работы, на погрузочно-разгрузочные, лесозаготовительные и другие работы).

По способу построения различают типовые и единые нормы труда.

Типовые нормы времени рассчитываются на основе разработанного типового технологического процесса исходя из нормативов времени и режимов работы оборудования. Они используются в основном в серийном производстве.

Единые нормы времени (выработки) устанавливаются на выполнение технологически однородных работ, условия выполнения которых везде одинаковы.

В зависимости от периода действия нормы труда разделяются на разовые, временные, условно-постоянные и сезонные.

15. Нормирование как метод количественной оценки труда

Разовые нормы устанавливаются на операцию, которая выполняется в разовом порядке. Такие нормы применяются в экспериментальном и опытном производстве. Они являются в основном опытно-статистическими.

Временная норма разрабатывается на новое изделие или операцию и вводится временно, сроком на четыре — шесть месяцев (на период освоения новой продукции). Они могут быть обоснованными и опытно-статистическими.

Условно-постоянные нормы систематически уточняются в соответствии с совершенствованием производства.

Сезонные нормы труда применяются в сезонных производствах и на каждый новый сезон уточняются (торфоразработки, сбор сельскохозяйственной продукции).

Назначение норм в стимулировании эффективной производственной деятельности состоит в том, что они являются основой установления объемов ресурсов, необходимых для достижения заданных производственных результатов. Состав нормируемых ресурсов определяется конкретными организационно-техническими условиями. Причем во всех случаях необходимо учитывать взаимосвязь затрат на различные виды производственных ресурсов. В частности, сокращение трудоемкости продукции может быть достигнуто за счет автоматизации оборудования, повышения качества инструмента и приспособлений, что, безусловно, связано с дополнительными затратами. Поэтому нормы труда должны устанавливаться на уровне, соответствующем минимуму суммарных затрат на все виды производственных ресурсов. В то же время не следует забывать, что минимизация затрат ресурсов должна осуществляться в пределах ограничений, обусловленных техническими, психофизиологическими, социальными и другими факторами.

Представленные виды норм труда в настоящее время широко применяются на практике. Однако они не исчерпывают всех характеристик трудового процесса, регламентация которых объективно целесообразна. При анализе таких характеристик следует прежде всего исходить из оценки эффективности трудового процесса, т.е. оценки соотношения между затратами и результатами труда.

15.3. Нормативы по труду и их применение

С повышением роли нормирования труда как элемента управления стабильностью экономического, технического и социального раз-

вития предприятия любой организационно-правовой формы все большие требования предъявляются к обоснованности трудовых затрат, установлению равнонапряженных норм труда, необходимой численности работников и рациональному использованию рабочего времени. Для решения этих задач на предприятиях необходимо наличие нормативов по труду, прогрессивных по уровню, отражающих современные организационно-технические условия производства и труда.

Нормативы по труду — это регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм труда применительно к определенным организационно-техническим условиям. Нормативы по труду служат для установления норм и выражают зависимость между необходимыми затратами труда и влияющими на них факторами.

Нормативные материалы разрабатываются на основе комплексных исследований, проведенных на прогрессивных предприятиях. Поэтому их внедрение на других предприятиях обеспечивает распространение более совершенных условий производства.

Зачастую выделяют такие виды нормативных материалов, как нормативы по труду, единые и типовые нормы. Первые выражают нормативные зависимости для установления составных частей норм времени, а также для определения норм численности; вторые представляют зависимость между величиной нормы и влияющими на нее факторами, поскольку единые и типовые нормы используются на предприятиях для нормирования конкретных работ.

Единые нормы разрабатываются для работ, выполняемых по одинаковой или сходной технологии, принятой в конкретной отрасли. В свою очередь типовые нормы проектируются для работ, выполняемых по типовой технологии, главным образом для нормирования обработки стандартных нормализованных или типовых деталей.

Классификация нормативов по труду

По содержанию и форме выражения трудовых затрат нормативы по труду подразделяются на нормативы времени, нормативы численности, нормативы режимов работы оборудования, нормативы обслуживания труда и нормативы темпа работы.

Для нормирования труда производственных рабочих основными видами нормативных материалов являются нормативы времени, а для нормирования труда служащих и вспомогательных рабочих — нормативы численности.

Нормативы времени содержат регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов трудового процесса, изготовление деталей, узлов, изделий и на обслуживание единицы оборудования, рабочего места, единицы производственной площади. Нормативы времени разрабатываются на элементы технологических и трудовых процессов. При этом имеются в виду любые трудовые процессы, в том числе и процессы управления, конструирования изделий и т.п.

Нормативы численности определяют регламентированную численность работников, необходимых для выполнения заданного объема работ; их устанавливают на работу и комплекс работ.

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, аппаратурного и машинно-ручного времени.

Нормативы обслуживания труда — это регламентированные величины затрат труда на обслуживание единицы оборудования или рабочего места для различных категорий вспомогательных рабочих.

Нормативы темпа устанавливают регламентированный темп выполнения конкретных работ.

В соответствии с разделением технологического и трудового процессов на составляющие элементы нормативы могут иметь разную степень укрупнения.

По степени дифференциации нормативы времени подразделяются на микроэлементные, элементные и укрупненные.

Микроэлементные нормативы содержат время на выполнение отдельных трудовых действий или движений. *Элементные нормативы* содержат регламентированные величины на выполнение приемов или их комплексов. *Укрупненные нормативы* регламентируют время выполнения комплекса приемов и применяются для расчета норм в условиях серийного и единичного производства.

По сфере применения нормативы по труду подразделяются на межотраслевые, отраслевые и местные (внутрипроизводственные, внутрифирменные).

Межотраслевые нормативы предназначены для нормирования труда на типичных работах, выполняемых на предприятиях различных отраслей экономики.

Отраслевые нормативы — более узкой направленности. Они предназначены для нормирования работ, характерных для конкретной отрасли. При их разработке проводятся исследования на предприятиях одной отрасли.

Местные нормативы разрабатываются непосредственно на самих предприятиях и на те виды работ, которые являются уникальными для данного предприятия.

Разработка нормативов по труду осуществляется последовательно по следующим этапам:

- разработка методики и схемы построения нормативных материалов;
- сбор исходных материалов и проведение исследований;
- анализ и обработка исходных данных, получение нормативных зависимостей;
- оформление сборника нормативов по труду;
- проверка, корректировка и внедрение нормативных материалов по труду на предприятии.

Исходными материалами для проектирования нормативов по труду являются:

- действующие нормативы, степень которых ниже проектируемых;
- ГОСТы, ОСТы, паспортные данные оборудования, характеристики инструментов, оснастки, сырья, материалов;
- данные об организационно-технических условиях производства и об организации труда;
- статистические данные о степени выполнения норм труда и фактических затратах времени, о численности и расстановке работников по рабочим местам;
- данные экспериментальных исследований.

Нормативные материалы для нормирования труда оформляются в виде сборника, который содержит общий раздел, характеристики применяемого оборудования и оснастки, технологии нормируемого процесса, оптимальные варианты организации труда и нормативный раздел.

На основе рассмотренных классификаций норм труда и нормативов по труду можно выделить следующие различия между ними. Прежде всего норме труда соответствуют строго определенные значения факторов, определяющие ее величину в условиях конкретного процесса производства. В отличие от этого нормативы устанавливаются для множества значений факторов. Именно поэтому единые и типовые нормы следует относить к нормативным материалам.

Если применить математическую терминологию, то норматив по труду целесообразно рассматривать как некоторую функцию, устанавливающую однозначное соответствие между множествами норм или их элементов и влияющих на них факторов. Причем данная функция может быть задана таблично, аналитически или графически. Поэтому нормой является значение функции при фиксированных значениях аргументов.

Следовательно, различие между нормативом по труду и нормой труда определяется различием между функцией и одним из ее значений. Также отличием является то, что нормативы по труду многократно используются для установления различных норм труда на конкретные виды работы. При этом норма труда устанавливается только для конкретной работы.

И наконец, нормативы по труду действуют длительное время. В отличие от этого нормы труда должны пересматриваться при изменении условий, на которые они были установлены.

В связи с повышением экономической значимости нормативы по труду должны соответствовать следующим основным требованиям:

- 1) они должны быть прогрессивными с точки зрения техники, технологии, организации производства и труда, отражая их современный уровень и степень освоения;
- 2) должны охватывать наиболее распространенные и рациональные варианты выполнения нормируемых работ, в том числе целесообразные формы разделения и кооперации труда, методы и приемы труда, организации и обслуживания рабочих мест и др.;
- 3) должны быть доступными и удобными для применения при установлении норм труда.

Требования, предъявляемые к нормативам по труду, должны быть реализованы при их разработке.

Соблюдение всех перечисленных требований обеспечивает высокий качественный уровень нормирования труда при использова-

нии нормативов, а следовательно, активное влияние нормирования на рост производительности труда.

Таким образом, на основании централизованно разработанных нормативов по труду рассчитываются технически обоснованные нормы труда на работы, выполняемые на различных рабочих местах, предприятиях или в различных отраслях. Они являются основой внедрения наиболее производительных режимов работы оборудования, совершенствования трудовых процессов и производственных процессов, а также организационно-технических условий производства.

Совершенствование нормативной базы на каждом предприятии играет важную роль в общем комплексе мер по обеспечению минимальных издержек производства, в том числе рационального использования трудовых ресурсов, рабочего времени, единства норм, выражающегося в их равной напряженности, а также решения социальных проблем.

Выводы

1. Сущность нормирования труда заключается в установлении величины необходимых затрат труда в виде норм труда на выполнение определенных работ (операций) в наиболее рациональных для данного предприятия организационно-технических условиях. Нормирование труда позволяет определить трудоемкость прогнозируемого выпуска продукции, определить ожидаемые издержки производства, установить необходимую численность и профессионально-квалификационную структуру персонала.

2. В настоящее время используется система норм труда, которая отражает различные стороны трудовой деятельности (нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости и нормированные задания). Нормы труда устанавливают необходимые затраты и результаты труда. Чтобы играть значимую роль в производстве, нормы труда должны быть обоснованы. Нормы считают обоснованными тогда, когда им дано техническое, экономическое, физиологическое и социальное обоснование.

3. Нормы труда целесообразно использовать для оперативного управления производством; для определения трудоемкости продукции (услуг); для расчета роста производительности труда; для сравнительного анализа и сопоставления результатов труда; для оценки уровня техники и технологии; для организации производства и труда; для оценки уровня менеджмента данного предприятия (организации).

15. Нормирование как метод количественной оценки труда

4. Все нормы труда в зависимости от методов их разработки по степени обоснованности делятся на технически обоснованные и опытно-статистические. По степени укрупнения все виды норм труда делятся на дифференцированные, укрупненные и комплексные. Нормы труда в зависимости от отраслевого применения делятся на местные, отраслевые и общепромышленные. По способу построения нормы труда бывают типовые и единые. В зависимости от периода действия нормы труда разделяются на разовые, временные, условно-постоянные и сезонные.

5. Нормативы по труду — это регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм труда применительно к определенным организационно-техническим условиям. Нормативы по труду служат для установления норм и выражают зависимость между необходимыми затратами труда и влияющими на них факторами.

6. Выделяют такие виды нормативных материалов, как нормативы по труду, единые и типовые нормы. По содержанию и форме выражения трудовых затрат нормативы по труду подразделяются на нормативы времени, нормативы численности, нормативы режимов работы оборудования, нормативы обслуживания труда и нормативы темпа работы. По степени дифференциации нормативы времени подразделяются на микроэлементные, элементные и укрупненные. По сфере применения нормативы по труду подразделяются на межотраслевые, отраслевые и местные (внутрипроизводственные, внутрифирменные).

Вопросы для самопроверки

1. В чем состоит сущность нормирования труда?
2. Каковы основные задачи, принципы и функции нормирования труда?
3. Какие нормы труда вам известны, каким образом они рассчитываются?
4. В чем различие между нормами труда и нормативами по труду?
5. Каким образом классифицируются нормы труда и нормативы по труду?

16

Измерение трудовых затрат и проектирование норм труда

16.1. Классификация затрат рабочего времени / 16.2. Способы измерения трудовых затрат / 16.3. Методы установления норм труда

16.1. Классификация затрат рабочего времени

При планировании производственного процесса необходимо определить, какие затраты времени являются необходимыми и должны включаться в норму, а также эффективность использования фондов времени работников и оборудования.

В ч. 1 ст. 91 ТК РФ рабочее время определено как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Чтобы правильно организовать и нормировать труд, надо предварительно изучить затраты рабочего времени. Для установления норм затрат труда изучается и измеряется время, необходимое для выполнения определенной работы. Для этого рабочее время классифицируется на отдельные категории по характерным признакам.

При изучении трудовых процессов исследуют временные затраты, причем это не обязательно затраты времени работников. Исследуют также время использования оборудования и время производственного процесса.

Классифицировать рабочее время (рис. 16.1) можно по трем направлениям: по отношению к работнику, к оборудованию и предмету труда.

Рабочее время — это время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, мера продолжительности участия работника в трудовом процессе; установленная зако-

16. Измерение трудовых затрат и проектирование норм труда

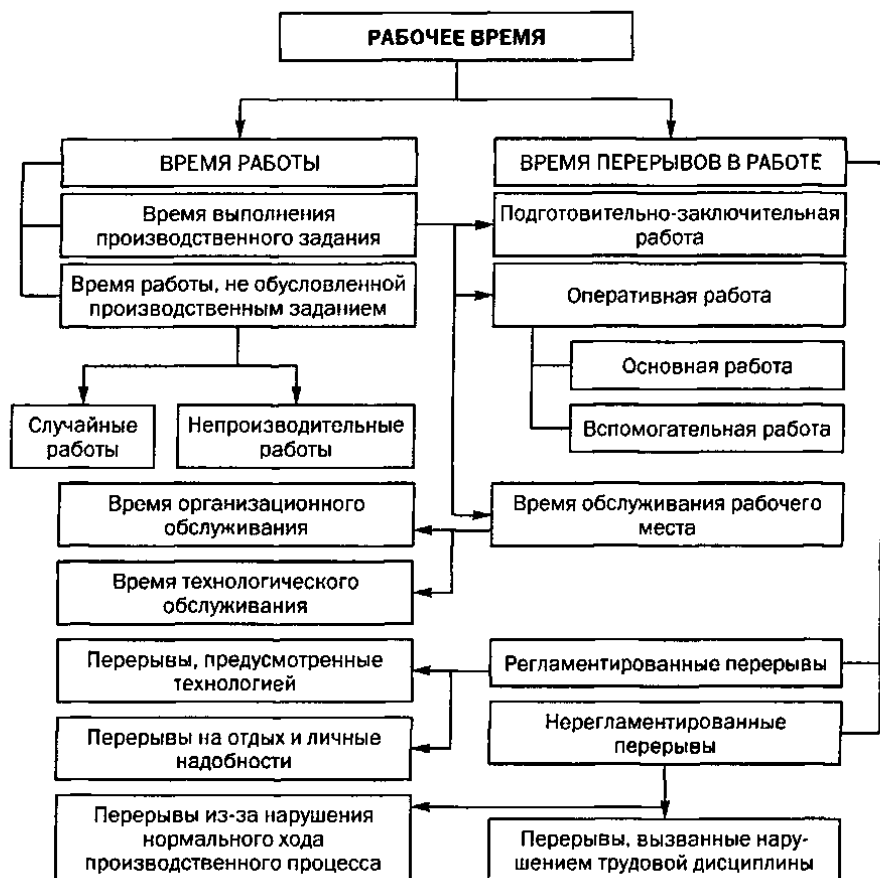


Рис. 16.1. Классификация рабочего времени исполнителя

нодательством продолжительность рабочего дня, рабочей недели, рабочего месяца, рабочего года.

Рабочее время работника подразделяется на время работы и время перерывов.

Время работы — часть рабочего дня, в течение которого производятся действия, связанные с выполнением трудового процесса.

Время перерывов — часть рабочего дня, в течение которого трудовой процесс не осуществляется.

Время работы по отношению к трудовому процессу подразделяется на время работы по выполнению производственного задания и время работы, не предусмотренное выполнением производственного задания (исправление брака, хождение за инструментом).

Время выполнения производственного задания состоит из подготовительно-заключительного, оперативного и времени обслуживания рабочего места.

Подготовительно-заключительное время ($T_{п.з}$) — его затраты, связанные с подготовкой к работе и с ее завершением. Особенность подготовительно-заключительного времени заключается в том, что оно затрачивается один раз на всю партию изделий (или на смену). Оно составляет 3—12%.

Оперативное время ($T_{оп}$) — время непосредственного выполнения заданной работы. Оно делится на основное и вспомогательное время.

Основное время ($T_{ос}$) затрачивается непосредственно на качественное изменение предмета труда, т.е. изменение его формы, размеров, состава, свойств, внешнего вида. Основное время повторяется с каждой единицей изготавливаемой продукции и составляет не менее 65%.

Вспомогательное время ($T_{вс}$) затрачивается на действия, необходимые для выполнения основной работы, и повторяется либо при изготовлении каждой единицы продукции (установка и снятие детали), либо нескольких ее единиц (контроль размеров и качества); составляет около 5%.

Время обслуживания рабочего места ($T_{о.р.м}$) — время, затраченное на уход за рабочим местом и поддержание оборудования, инструментов и приспособлений в рабочем состоянии в течение смены; составляет 7—15%. Оно делится на время технологического обслуживания и время организационного обслуживания рабочего места.

Время технологического обслуживания ($T_{т.о}$) связано с конкретным выполнением задания. В него входят затраты времени на замену изношенного инструмента, подналадку оборудования, доведение раствора до нужной концентрации и т.п.

Время организационного обслуживания ($T_{о.о}$) — затраты времени на поддержание рабочего места в рабочем состоянии в течение смены безотносительно к конкретной выполняемой работе (чистка и смазка оборудования, прием и смена смены и т.д.).

В некоторых отраслях затраты времени на обслуживание рабочего места не выделяются, а относятся к подготовительно-заключительному (угольная, металлургическая, пищевая и т.п.).

Время работы в зависимости от характера участия рабочего в выполнении производственной операции подразделяется на:

Измерение трудовых затрат и проектирование норм труда

16.1. Классификация затрат рабочего времени / 16.2. Способы измерения трудовых затрат / 16.3. Методы установления норм труда

16.1. Классификация затрат рабочего времени

При планировании производственного процесса необходимо определить, какие затраты времени являются необходимыми и должны включаться в норму, а также эффективность использования фондов времени работников и оборудования.

В ч. 1 ст. 91 ТК РФ рабочее время определено как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Чтобы правильно организовать и нормировать труд, надо предварительно изучить затраты рабочего времени. Для установления норм затрат труда изучается и измеряется время, необходимое для выполнения определенной работы. Для этого рабочее время классифицируется на отдельные категории по характерным признакам.

При изучении трудовых процессов исследуют временные затраты, причем это не обязательно затраты времени работников. Исследуют также время использования оборудования и время производственного процесса.

Классифицировать рабочее время (рис. 16.1) можно по трем направлениям: по отношению к работнику, к оборудованию и предмету труда.

Рабочее время — это время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, мера продолжительности участия работника в трудовом процессе; установленная зако-

16. Измерение трудовых затрат и проектирование норм труда

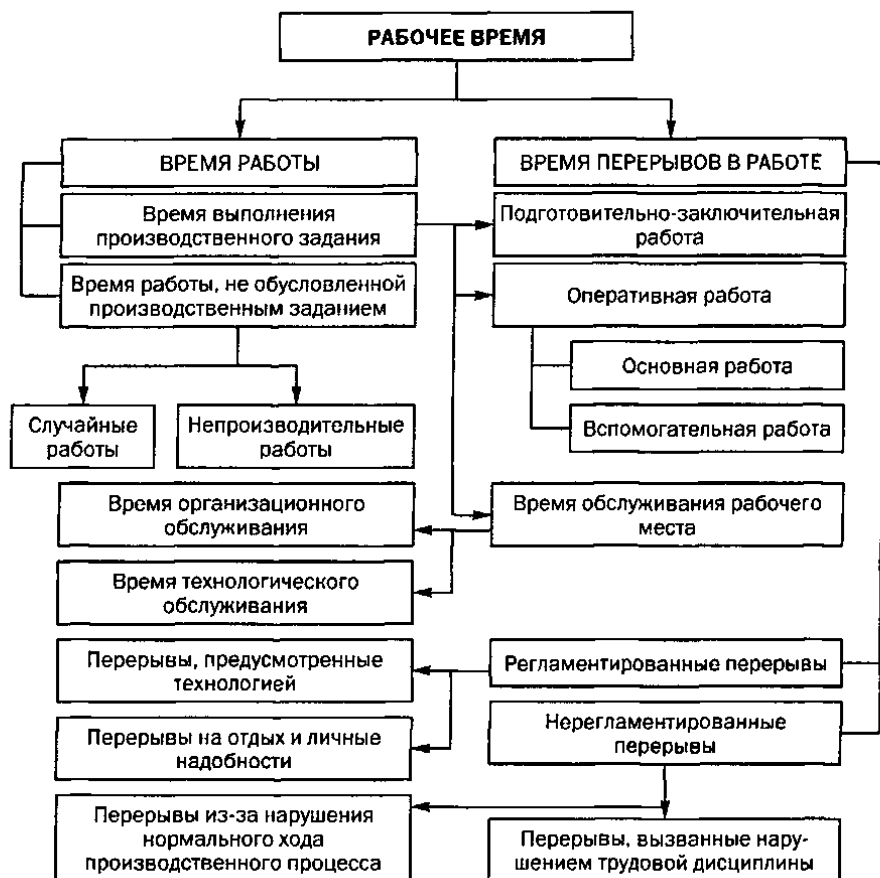


Рис. 16.1. Классификация рабочего времени исполнителя

нодательством продолжительность рабочего дня, рабочей недели, рабочего месяца, рабочего года.

Рабочее время работника подразделяется на время работы и время перерывов.

Время работы — часть рабочего дня, в течение которого производятся действия, связанные с выполнением трудового процесса.

Время перерывов — часть рабочего дня, в течение которого трудовой процесс не осуществляется.

Время работы по отношению к трудовому процессу подразделяется на время работы по выполнению производственного задания и время работы, не предусмотренное выполнением производственного задания (исправление брака, хождение за инструментом).

Время выполнения производственного задания состоит из подготовительно-заключительного, оперативного и времени обслуживания рабочего места.

Подготовительно-заключительное время ($T_{п.з}$) — его затраты, связанные с подготовкой к работе и с ее завершением. Особенность подготовительно-заключительного времени заключается в том, что оно затрачивается один раз на всю партию изделий (или на смену). Оно составляет 3—12%.

Оперативное время ($T_{оп}$) — время непосредственного выполнения заданной работы. Оно делится на основное и вспомогательное время.

Основное время ($T_{ос}$) затрачивается непосредственно на качественное изменение предмета труда, т.е. изменение его формы, размеров, состава, свойств, внешнего вида. Основное время повторяется с каждой единицей изготавливаемой продукции и составляет не менее 65%.

Вспомогательное время ($T_{вс}$) затрачивается на действия, необходимые для выполнения основной работы, и повторяется либо при изготовлении каждой единицы продукции (установка и снятие детали), либо нескольких ее единиц (контроль размеров и качества); составляет около 5%.

Время обслуживания рабочего места ($T_{о.р.м}$) — время, затраченное на уход за рабочим местом и поддержание оборудования, инструментов и приспособлений в рабочем состоянии в течение смены; составляет 7—15%. Оно делится на время технологического обслуживания и время организационного обслуживания рабочего места.

Время технологического обслуживания ($T_{т.о}$) связано с конкретным выполнением задания. В него входят затраты времени на замену изношенного инструмента, подналадку оборудования, доведение раствора до нужной концентрации и т.п.

Время организационного обслуживания ($T_{о.о}$) — затраты времени на поддержание рабочего места в рабочем состоянии в течение смены безотносительно к конкретной выполняемой работе (чистка и смазка оборудования, прием и сдача смены и т.д.).

В некоторых отраслях затраты времени на обслуживание рабочего места не выделяются, а относятся к подготовительно-заключительному (угольная, металлургическая, пищевая и т.п.).

Время работы в зависимости от характера участия рабочего в выполнении производственной операции подразделяется на:

16. Измерение трудовых затрат и проектирование норм труда

- время ручной работы, когда не применяются машины и механизмы;
- время машинно-ручной работы, когда работа выполняется машинами при непосредственном участии рабочего или рабочими при помощи ручных механизмов;
- время наблюдения за работой оборудования, в основном механизированное и автоматизированное производство.

Время работы в зависимости от характера участия рабочих подразделяется на активное и пассивное. В последнем случае необходимости в наблюдении нет, но так как рабочий не занят другой работой, он продолжает наблюдение.

Время активного наблюдения — это период, в течение которого исполнитель следит за ходом технологического процесса и необходимо его присутствие на рабочем месте. Это время регламентируется и входит в состав нормы труда.

Во время пассивного наблюдения исполнитель практически не занят работой.

Следовательно, можно утверждать, что загрузка работника в период пассивного наблюдения дополнительной работой является одним из резервов повышения производительности труда на предприятии.

Для расчета норм труда существенное значение имеет деление затрат времени на перекрываемые и неперекрываемые. При этом целесообразно учитывать, что в норму труда включается только время ручной работы и переходы, не перекрываемые машинным временем.

К перекрываемому относят время выполнения рабочим тех элементов трудового процесса, которые осуществляются в период автоматической работы оборудования. Неперекрываемое время — это время выполнения трудовых приемов. Также следует учитывать, что время, в течение которого оборудование работает без участия работников, называется свободным машинным (аппаратурным) временем.

Время перерывов в работе также подлежит классификации. Все перерывы делятся на регламентированные, или обусловленные технологией, и нерегламентированные.

Регламентированные перерывы включают в себя перерывы, предусмотренные технологией ($T_{п.т}$) и неустраняемые при данном ее уровне, и перерывы на отдых и личные надобности работника.

Время на отдых и личные надобности ($T_{от.л}$) предназначается на личную гигиену и естественные надобности исполнителя, на предупреждение его утомления и поддержание устойчивой работоспособности. Продолжительность этих перерывов зависит от тяжести и условий труда. Это время регламентируется и входит в норму труда.

Перерывы нерегламентированные бывают также двух видов: перерывы из-за нарушения нормального хода производственного процесса ($T_{н.п.п}$), вызванные организационными неполадками и техническими причинами, и перерывы, вызванные нарушением трудовой дисциплины ($T_{н.т.д}$).

Время нерегламентированных перерывов по организационно-техническим причинам включает простои оборудования и рабочих из-за ожидания заготовок, документации, инструмента и т.п., а также сверхнормативное время перерывов, связанных с отсутствием синхронности в производственном процессе. Время перерывов, связанных с нарушением трудовой дисциплины — это опоздания, самовольные отлучки, преждевременный уход работников с работы, сверхнормативное время отдыха и т.п.

Время использования оборудования в течение смены также подлежит классификации (рис. 16.2). Причем выделяют также две крупные группы: время работы оборудования и время перерывов в работе оборудования.

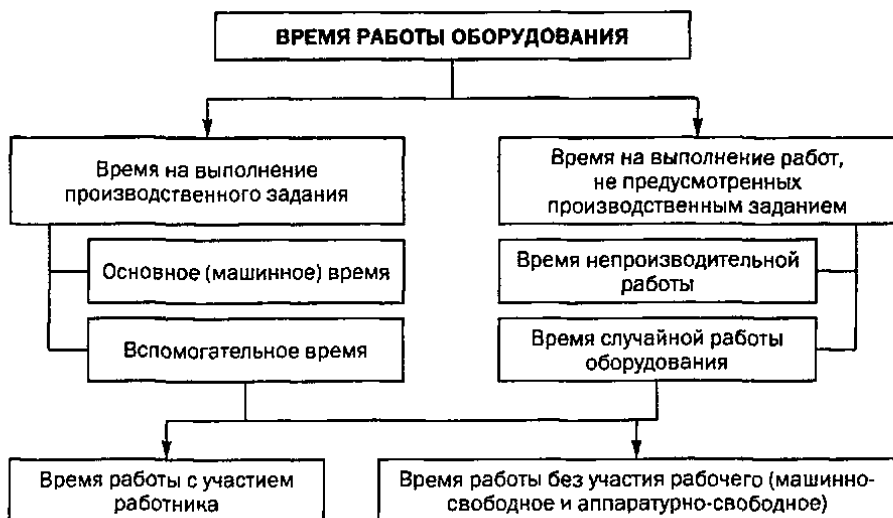


Рис. 16.2. Классификация времени работы оборудования

Классификация внутри этих групп иная, чем в случае с разделением рабочего времени работника. Особенно это касается времени перерывов. В частности, перерывами в работе оборудования считаются не только перерывы в деятельности работника, но и некоторые элементы времени его работы: подготовительно-заключительное время и время обслуживания рабочего места. В данные промежутки времени оборудование не загружено, оно простаивает. Время подготовительно-заключительной работы и время обслуживания рабочего места вместе с временем на отдых и личные надобности работника и перерывами, неустранимыми технологией, включаются во время регламентированных перерывов в работе оборудования. Нерегламентированные перерывы связаны с организационно-техническими неполадками в течение смены и дисциплинарными нарушениями со стороны работника.

Время работы оборудования включает в себя:

- время на выполнение производственного задания, которое состоит из основного (машинного) и вспомогательного времени;
- время на выполнение работ, не предусмотренных производственным заданием, включающее в себя время непроизводительной работы и время случайной работы оборудования.

Следует учитывать, что время работы оборудования может происходить как с участием работника, так и без его участия (машинно-свободное и аппаратурно-свободное).

Вспомогательное время работы оборудования учитывает только те действия, которые необходимы для осуществления основной работы. Время непроизводительной работы связано с временными затратами на изготовление изделий для личных нужд работника (технологией они не предусмотрены) и с изготовлением брака. Время случайной работы сопряжено с определенными нарушениями хода технологического процесса, а также с нарушениями трудовой дисциплины работником.

Классификация затрат рабочего времени по отношению к предмету труда (производственному процессу) также имеет свою специфику. В первую очередь это обусловлено тем, что время продолжительности производственного процесса может выходить за пределы смены. Поскольку производственный процесс включает в себя время осуществления технологического процесса, время транспортных операций (межоперационная и прочая транспортировка), время контроля, в том числе и операционного, и испыта-

ния готовых изделий, время перерывов в ходе производственного процесса.

При установлении норм труда в структуре затрат рабочего времени выделяют нормируемые и ненормируемые затраты, т.е. включаемые в норму времени и признаваемые необходимыми и не включаемые в нее. Последние рассматриваются как нерациональные, подлежащие сокращению.

К нормируемым затратам относятся:

- для работника — время подготовительно-заключительной работы; оперативное время; время обслуживания рабочего места; регламентированные перерывы;
- для работы оборудования — время выполнения производственного задания и время регламентированных перерывов;
- для производственного процесса — все время за исключением нерегламентированных перерывов.

К ненормируемым затратам рабочего времени относят время выполнения случайной и непроизводительной работы и нерегламентированные перерывы. Данные затраты представляют собой потери рабочего времени, сокращение и предупреждение которых является существенным резервом повышения производительности труда.

16.2. Способы измерения трудовых затрат

Рационально спроектировать трудовой процесс, обеспечить обоснованность норм труда можно только на базе достаточной исходной информации. В процессе ее сбора решаются следующие задачи:

- определение фактических затрат времени на выполнение операции и ее элементов;
- определение структуры затрат времени на протяжении определенного периода (смены, ее части, нескольких смен).

В соответствии с целевыми установками различают два основных метода изучения затрат рабочего времени:

- 1) метод непосредственных замеров;
- 2) метод моментных наблюдений.

Метод непосредственных замеров

Данный метод заключается в непрерывном наблюдении за трудовым процессом, операцией, ее составными частями и фиксации показа-

16. Измерение трудовых затрат и проектирование норм труда

ний текущего времени или продолжительности выполнения отдельных элементов операции. Метод непосредственных замеров дает наиболее полное представление о процессе труда, позволяет изучать приемы и методы работы, последовательность выполнения ее элементов. Помимо средних величин он даст возможность получать данные по отдельным операциям и рабочим местам. Этот метод имеет и неоспоримые достоинства, и существенные недостатки.

К достоинствам метода непосредственных замеров можно отнести:

- подробное изучение трудового процесса и процесса эксплуатации оборудования;
- получение сведений о последовательности отдельных элементов операции и установления фактических временных затрат;
- возможность непосредственного выявления рациональных приемов труда, причин потерь и излишних затрат рабочего времени;
- получение данных наблюдения в абсолютном выражении (в секундах, минутах, часах) и их достоверность;
- привлечение самих работников к проведению исследований.

Недостатки метода непосредственных замеров:

- наблюдения трудоемки и требуют значительных затрат времени;
- достаточно сложная и длительная обработка полученных результатов;
- непрерывность наблюдения;
- один наблюдатель не может обеспечить качественное наблюдение и фиксацию результатов более чем по 3—4 объектам;
- сознательное искажение достоверности результата наблюдения участниками изучаемого трудового процесса.

Различают несколько видов непосредственных замеров: сплошные, выборочные и цикловые замеры.

Сплошные замеры ведутся путем непрерывной регистрации всех элементов работы в их временной последовательности. В записи результатов фиксируется текущее время начала и окончания каждого элемента.

Выборочные замеры применяются для изучения отдельных элементов работы независимо от их последовательности во времени. В ходе наблюдения записывается сразу и продолжительность каждого элемента.

Цикловые замеры используются для изучения элементов операции (действий, движений) небольшой продолжительности (до 3 с), когда регистрация каждого них в отдельности дает слишком боль-

шую погрешность. В этом случае элементы объединяются в группы, и в записи фиксируется продолжительность каждой группы. Затем с помощью расчетов определяется продолжительность каждого отдельного элемента.

Метод моментных наблюдений

Представленный метод моментных наблюдений основан на законе больших чисел (взаимные отклонения частей совокупности поглощаются всей совокупностью, и есть вероятность того, что по отдельной части можно судить обо всей совокупности). Данный метод стал использоваться в нашей стране в 20-е годы XX в. в текстильной промышленности. Итоговые результаты моментных наблюдений по количественному выражению аналогичны данным, полученным непосредственными замерами.

Метод моментных наблюдений заключается в регистрации одноименных затрат рабочего времени в случайно выбранные моменты, например через равные промежутки времени. Структура затрат рабочего времени устанавливается в данном случае по доле моментов, в которые отмечены определенные состояния в общем количестве учтенных моментов за весь период наблюдения.

Достоинства метода моментных наблюдений:

- один исследователь может наблюдать почти неограниченное число объектов;
- имеется возможность прерывать наблюдение;
- невысокая трудоемкость наблюдения;
- психологическое воздействие на объект (работника) сведено до минимума.

Недостатки метода моментных наблюдений:

- в результате получаются усредненные данные;
- не может быть раскрыта структура затрат рабочего времени;
- нет данных о последовательности операций, невозможно непосредственно фиксировать причины простоев, нерациональных затрат рабочего времени и др.

Классификация видов наблюдений

В зависимости от цели изучения затрат рабочего времени выделяют хронометраж, фотографию рабочего времени, самофотографию рабочего времени и фотохронометраж.

16. Измерение трудовых затрат и проектирование норм труда

Хронометраж представляет собой изучение повторяющихся элементов операции, действий по обслуживанию рабочего места, агрегата и др.

Фотография рабочего времени заключается в изучении рабочего времени работника, времени использования оборудования путем измерения всех видов затрат времени, их содержательности и продолжительности.

Самофотография рабочего времени проводится самим работником.

Фотохронометраж сочетает в себе элементы хронометража и фотографии рабочего времени.

В зависимости от количества одновременно наблюдаемых объектов наблюдения делятся на индивидуальные, групповые (при многостаночном обслуживании или изучении работы бригады), массовые (число объектов наблюдения превышает 10, например, при изучении затрат рабочего времени участка или цеха в целом), маршрутные.

Маршрутные наблюдения являются разновидностью наблюдений массовых. В этом случае, как правило, объекты наблюдения удалены друг от друга, и наблюдатель должен двигаться от объекта к объекту по определенному маршруту. Иногда маршрутными бывают индивидуальные наблюдения, когда движется сам объект наблюдения, а наблюдателю приходится двигаться за ним (наблюдение за работой наладчика или кладовщика).

Различаются также и способы ведения наблюдений. Выделяют визуальный способ, который заключается в непосредственном наблюдении и фиксации времени с помощью секундомера, часов с секундной стрелкой или хроноскопа. Также наблюдение можно проводить с помощью приборов — цифровых счетчиков, хроноскопов. Такой способ значительно упрощает работу наблюдателя, а результат получается более точным. Автоматический способ наблюдения состоит в использовании кино- и видеосъемки, осциллографии и др.

По способу записи результатов наблюдения делятся на: цифровые, индексные, графические, фотокинорегистрация, осциллограмма, смешанные формы записи.

С помощью известных методов наблюдения за временными затратами можно проследить за рациональностью расходования рабочего времени, что очень важно в современных условиях.

При проведении всех этих наблюдений можно выделить четыре этапа:

1. Подготовка к наблюдению включает ознакомление наблюдателя с условиями труда, организацией и обслуживанием рабочего места, изучение технологии, режимов работы оборудования, выбор исполнителя, разъяснение рабочим цели наблюдения. На этом этапе заполняется лицевая сторона наблюдательного листа.

2. Проведение наблюдения состоит из непосредственного наблюдения. При этом используются стрелочные приборы времени (часы, секундомеры, хроноскопы), кинокамеры, установки промышленного телевидения и др.

3. Обработка полученных данных — вычисляются итоговые и средние данные, проводится математическая и статистическая их обработка.

4. Анализ полученных результатов, проектирование рационального трудового процесса.

Хронометраж

Во время хронометражных наблюдений измеряются затраты рабочего времени на выполнение операции и ее элементов с помощью сплошных, выборочных или цикловых замеров. Результаты наблюдения записываются с помощью цифр, индексов или с применением графической формы записи. Объект хронометражных наблюдений зависит от цели исследования.

Целью проведения хронометражного наблюдения являются:

- определение нормы времени на операцию или какой-то ее элемент;
- проверка и уточнение применяемых норм;
- получение материалов для разработки нормативов;
- изучение передовых методов и приемов работы;
- выявление причин невыполнения норм.

В зависимости от цели наблюдения выбирается исполнитель. Если надо разработать нормы или нормативы, то объектом хронометражного наблюдения может быть рабочий со средней устойчивой производительностью труда, а если для выявления передового опыта — передовик производства.

После выбора исполнителя составляют подробное описание операции, заполняют лицевую сторону хронометражной карты, в которой даются сведения об операции, используемом инструмен-

те, материале, оборудовании, а также данные о рабочем, о состоянии организации и обслуживания рабочего места.

Хронометражные наблюдения требуют разделения производственной операции на отдельные элементы (приемы, действия), количество которых зависит от типа производства: наиболее дробное деление характерно для массового и крупносерийного производства, наименее дробное — для серийного и мелкосерийного. При этом анализируют, все ли они необходимы и рациональна ли последовательность их выполнения.

После того как операция разделена, устанавливают фиксажные точки — четко выраженные моменты начала и окончания каждого элемента операции. При проведении непрерывного хронометража с записью показаний по текущему времени начальная фиксажная точка определяется только для первого элемента операции; для остальных операций начальной будет конечная фиксажная точка предыдущего элемента.

Прежде чем приступить к наблюдению, необходимо определить, сколько наблюдений требуется. При этом учитывается следующее: данные будут тем точнее, чем больше наблюдений проведено. Следовательно, число наблюдений будет зависеть от заданной точности наблюдения или от нормативного коэффициента хроноряда.

Хроноряд — это ряд значений продолжительности элемента во всех проведенных замерах. Коэффициент хроноряда показывает пределы продолжительности элемента операции в хроноряде. Например, нормативный коэффициент устойчивости 1,2 означает, что максимальное значение не должно превышать минимальное более чем на 20%. Данный коэффициент зависит от уровня механизации работ, типа производства и длительности операции. Число замеров также зависит и от требуемой точности норм (в процентах).

Наблюдение следует проводить через 40—60 мин после начала работы и за 1,5—2 часа до окончания рабочего дня, заканчивать — не позднее чем за 30 мин до конца работы. Наблюдения должны проводиться как в дневную, так и в другие рабочие смены.

Зафиксированные в ходе наблюдения данные заносятся в хронометражную карту (хронокарту) (табл. 16.1). При сплошном хронометраже в хронокарте отмечаются показания текущего времени окончания каждого элемента (T), при выборочном — фиксируется продолжительность каждого элемента (L).

Проводя хронометраж, наблюдатель записывает в листе хронометража текущее время. Если во время наблюдения возникают ошибки или перерывы, то они фиксируются с указанием причин в специальном разделе хронокарты. Дефектные замеры при обработке исключаются.

После проведения наблюдения приступают к обработке результатов. При сплошном хронометраже ее начинают с определения продолжительности каждого элемента: из текущего времени окончания каждого элемента вычитается текущее время окончания предыдущего элемента, отсчет начинается с нуля. При переходе к обработке данных следующего замера из текущего времени окончания первого элемента во втором замере вычитается текущее время окончания последнего элемента в первом замере. После проведения всех расчетов для каждого элемента получают хронометражный ряд. Количество хронорядов соответствует количеству элементов операции.

Следующий этап — проверка устойчивости хронорядов. Ее цель заключается в определении качества наблюдений и соответствия полученных данных требуемой точности. Для этого по данным хронокарты рассчитывается фактический коэффициент устойчивости путем деления максимальной продолжительности элемента во всех замерах на его минимальную продолжительность:

$$K_{уст} = T_{\max} / T_{\min}.$$

Полученный коэффициент должен быть меньше или равен нормативному (выбранному из таблицы для данного вида работ). В этом случае хроноряд считается устойчивым. Если фактический коэффициент превышает нормативный, то проводится чистка хроноряда. Она предусматривает исключение максимального или минимального замера и повторный расчет фактического коэффициента. Если требуемое соотношение снова не выдерживается, чистку повторяют. При этом количество отброшенных замеров в ходе проведения чистки хронорядов не должно превышать 15% их общего числа.

Далее в хронокарту записывается суммарная продолжительность всех оставшихся замеров и их количество по каждому элементу операции. Рассчитывается средняя продолжительность каждого элемента путем деления суммарной продолжительности замеров на число годных замеров. В результате суммирования средней

продолжительности всех элементов операции получается продолжительность операции в целом.

Следующий этап — анализ и использование итогов наблюдения. В данном случае требуется установить излишние затраты рабочего времени, их причины, наметить пути снижения нерациональных затрат. Кроме того, по данным хронометража можно установить штучное время:

$$T_{шт} = T_{оп} \cdot \left(1 + \frac{T_{о.от.л}}{100} \right),$$

где $T_{о.от.л}$ — сумма времени на обслуживание рабочего места и времени на отдых и личные надобности, % от оперативного времени:

$$T_{оп} = T_{м} + T_{в},$$

где $T_{м}$ — время машинное; $T_{в}$ — время вспомогательное.

Зная норму штучного времени, продолжительность подготовительно-заключительного времени и смены, можно определить сменную норму выработки одного рабочего:

$$H_{выр} = \frac{T_{см} - T_{п.з}}{T_{шт}}.$$

Фотография использования времени

Фотография рабочего времени (ФРВ) представляет собой изучение путем наблюдения и измерения всех без исключения затрат рабочего времени на протяжении полного рабочего дня или какой-то его части. Используются два вида фотографирования: выполняемое самим исполнителем — самофотографирование и выполняемое наблюдателем — мастером, нормировщиком, технологом. Оба эти вида могут быть применены как к отдельным исполнителям, так и к группам работников, т.е. в зависимости от числа работников фотография рабочего дня может быть индивидуальной и групповой. При этом фотографирование применимо к любым категориям работников.

Фотография использования времени имеет следующие разновидности:

- фотография рабочего дня исполнителя (ФРД);
- самофотография;
- фотография использования оборудования;
- фотография производственного процесса.

16. Измерение трудовых затрат и проектирование норм труда

Фотография рабочего дня исполнителя проводится в целях выявления потерь рабочего времени и их причин, а затем разработки мероприятий по их устранению; получения материалов для разработки нормативов времени (П.з, То.р.м, Тот.л); определения норм обслуживания и численности; выявления причин невыполнения норм.

Выбор объекта наблюдения зависит от цели наблюдения. Например, при изучении причин потерь рабочего времени наблюдение ведется за теми рабочими, у которых эти потери значительны. Бланк, где записываются результаты наблюдения, называется фотокарта. На ее лицевую часть заносятся сведения, полученные по результатам предварительного изучения объекта наблюдения, а в наблюдательном листе последовательно записываются все затраты рабочего времени (табл. 16.2).

При проведении индивидуальной ФРВ в лист наблюдения заносятся каждый элемент работы и перерывы. Запись ведется по текущему времени, причем фиксируется время окончания каждого элемента.

Таблица 16.2. Лист наблюдений индивидуальной фотографии рабочего времени

Затраты времени	Текущее время, ч, мин	Продолжитель- ность, мин	Индекс
Начало наблюдения	8.00	—	
1. Пришел на рабочее место	8.03	3	ПНД
2. Получение наряда	8.10	7	ПЗ
3. Получение материала, инстру- мента	8.20	10	ПЗ
4. Знакомство с заданием	8.32	12	ПЗ
5. Установка инструмента	8.40	8	ПЗ
6. Оперативная работа	9.25	45	ОП
7. Смазка, подналадка станка	9.40	15	ОБ (ТЕХ)
.....
Обеденный перерыв	с 12.30 до 13.30		
40. Конец наблюдения	17.00	480	

Для проведения фотографии рабочего времени наблюдатель должен явиться на рабочее место за 15—20 мин до начала смены.

Наблюдение начинается с момента начала выполнения работы, а при его опоздании делается соответствующая заметка в наблюдательном листе. Если рабочий продолжит работу после окончания смены, наблюдение должно проводиться до ее окончания. В процессе наблюдения не рекомендуется давать исполнителю указаний и отвлекать его вопросами.

Обработка результатов наблюдения начинается с определения продолжительности каждого элемента. Для определения продолжительности отдельных затрат из показателя текущего времени вычитают его значение по предыдущему элементу работы. Затем каждому виду затрат присваивается соответствующий индекс. Все одноименные затраты объединяются в группы и составляется сводка одноименных затрат рабочего времени, а затем фактический и нормативный балансы рабочего времени.

Следующий этап — составление сводки одноименных затрат: элементы группируются по видам затрат рабочего времени и определяется суммарная продолжительность каждого вида затрат времени. На основании данных сводки одноименных затрат составляется фактический баланс рабочего времени, который сравнивается с нормативным. На основе проведенного сравнения выявляются подлежащие сокращению нерациональные затраты рабочего времени.

Расчет нормативного баланса рабочего времени начинают с определения нормативного оперативного времени:

$$T_{\text{оп.н}} = \frac{T_{\text{см}} - T_{\text{п.з}}}{K}; \quad K = \frac{H_{\text{в1}} + H_{\text{в2}}}{100},$$

где $T_{\text{оп.н}}$ — оперативное время по норме; $T_{\text{см}}$ — продолжительность смены; $T_{\text{п.з}}$ — время подготовительно-заключительное; K — коэффициент, показывающий увеличение нормы времени по сравнению с оперативным временем; $H_{\text{в1}}$ — норматив времени на оргтехмероприятия, %; $H_{\text{в2}}$ — норматив времени на отдых и личные надобности, %.

Для расчета нормативного баланса рабочего времени можно применить действующие на предприятии нормативы ($T_{\text{п.з}} = 15$ мин в смену, $T_{\text{от.л}} = 5\%$ оперативного времени, $T_{\text{оп.м}} = 7\%$ оперативного времени). Тогда время оперативной работы составит: $T_{\text{оп.н}} = (480 - 15) : (1 + 0,12) = 415$ мин. Время на отдых и личные надобности по нормативу составит: $415 \cdot 0,12 = 49,8$ мин, а на обслуживание

16. Измерение трудовых затрат и проектирование норм труда

рабочего места: $4150,07 = 29$ мин. Нормативный баланс может быть составлен и упрощенным способом. В этом случае все нерациональные затраты рабочего времени исключаются, а на их сумму увеличивается фактическое оперативное время.

Анализируя фактический и нормативный балансы рабочего времени, рассчитывают следующие показатели:

коэффициент использования рабочего дня

$$K_{\text{исп.р.д}} = \frac{T_{\text{п.з}} + T_{\text{оп}} + T_{\text{ор.м}} + T_{\text{от.л.н}}}{T_{\text{см}}};$$

коэффициент потерь по организационно-техническим причинам

$$K_{\text{и.о.т}} = \frac{T_{\text{н.п.п}}}{T_{\text{см}}};$$

коэффициент потерь по вине рабочего

$$K_{\text{п.в.р}} = \frac{T_{\text{нтд}} + (T_{\text{от.л.ф}} - T_{\text{от.л.н}})}{T_{\text{см}}}.$$

Сумма всех трех коэффициентов равна единице.

После этого устанавливают причины потерь рабочего времени и разрабатывают мероприятия по их устранению.

Возможное повышение производительности труда за счет устранения потерь рассчитывают по формулам:

за счет устранения потерь по организационно-техническим причинам:

$$\Delta\Pi_{\text{т.о.т}} = \frac{T_{\text{нт}}}{T_{\text{оп.ф}}} \cdot 100;$$

за счет устранения потерь по вине рабочего:

$$\Delta\Pi_{\text{т.в.р}} = \frac{T_{\text{нт.д}} + (T_{\text{от.л.ф}} - T_{\text{от.л.н}})}{T_{\text{оп.ф}}} \cdot 100;$$

за счет устранения всех потерь:

$$\Delta\Pi_{\text{т.общ}} = \frac{T_{\text{оп.н}} - T_{\text{оп.ф}}}{T_{\text{оп.ф}}} \cdot 100.$$

По результатам анализа разрабатываются планы мероприятий по устранению нерациональных затрат рабочего времени.

Завершается анализ ФРД расчетом экономической эффективности предложенных мероприятий по устранению потерь рабочего времени.

При групповой и бригадной ФРВ наблюдение ведется одновременно за несколькими исполнителями. При бригадной ФРВ кроме выявления потерь рабочего времени возможно изучить согласованность действий всех членов бригады, установить степень загруженности каждого рабочего в течение смены, определить оптимальную численность бригады.

По сравнению с индивидуальной фотографией рабочего времени групповые ФРВ имеют некоторые особенности. Если в группе не более трех человек, то фотография проводится так же, как и индивидуальная. Запись ведется по каждому работнику отдельно. Если же в группе более трех человек, то применяется индексная запись через равные промежутки времени. При этом индексные обозначения носят более дробный характер (подготовительно-заключительное время: получение инструмента, знакомство с заданием, наладка станка и т.д.). Продолжительность каждого элемента работы определяется путем умножения случаев его повторения на величину интервала. Расчеты могут производиться по группе в целом. Итог в этом случае — совокупный сменный фонд рабочего времени в группе. Например, для группы из четырех человек: $375 \times 4 = 1500$ чел.-мин.

При проведении индивидуальной и групповой фотографий рабочего времени можно использовать графический метод записи результатов. Стандартный бланк наблюдения в данном случае представляет собой лист, состоящий из 20 строк, где фиксируется время каждого элемента, и 60 вертикальных граф (минуты). Результаты фиксируются путем проведения горизонтальных линий, пересекающих определенное количество вертикальных (минут). Если ФРВ групповая, то рядом с каждой линией помещаются цифры, соответствующие числу занятых работников. Для определения продолжительности каждого элемента число пересеченных вертикальных линий умножается на число исполнителей. Далее обработка ведется по обычной схеме.

При проведении массовых ФРВ применяется метод моментных наблюдений. Для этого вначале нужно определить количество моментов, или фиксируемых состояний, или объем наблюдений. В ходе обработки данных массового наблюдения подсчитывается число отмеченных моментов по каждому виду затрат рабочего вре-

мени и устанавливается их доля в общем количестве моментов. Фактический баланс рабочего времени составляется путем распределения сменного времени пропорционально удельному весу моментов по каждому виду затрат.

Самофотография — это регистрация самим работником собственных временных затрат, в том числе и нерациональных, с указанием их причин. Материалы самофотографий систематизируются в соответствии с принятой классификацией потерь рабочего времени. По сводной карте данных самофотографий определяется величина потерь и их доля во времени наблюдения. Нужно отметить, что в самофотографиях не фиксируются потери времени по вине работников. Поэтому проводить ее целесообразно совместно с массовой ФРВ. Самофотография применяется для изучения перерывов в работе и выявления причин их возникновения. Целью самофотографии является совершенствование организации труда и обеспечение более эффективного использования рабочего времени.

Фотография времени использования оборудования — это наблюдение за работой оборудования в целях выявления простоев в работе оборудования и их причин, а также разработки мероприятий по лучшему использованию имеющегося оборудования. Фотография времени использования оборудования используется в машинных, автоматизированных и аппаратурных производствах. Цель ее состоит в установлении степени загрузки и рациональности использования оборудования, а также в выявлении излишних производственных мощностей. Наблюдение проводится с использованием любого метода, применяемого при фотографировании рабочего времени работников; аналогично выполняется обработка результатов наблюдения. В результате анализа рассчитывается коэффициент полезного времени использования оборудования как отношение времени работы оборудования ($T_{\text{осн}}$) к общему сменному фонду рабочего времени ($T_{\text{см}}$):

$$K_{\text{п.вр}} = \frac{T_{\text{осн}}}{T_{\text{см}}}.$$

Фотография производственного процесса — это двустороннее наблюдение, во время которого изучается время использования оборудования и рабочее время работника, занятого на этом оборудовании. Чаще всего такой вид фотографирования проводится на аппаратурных производствах и заключается в регистрации затрат

16.3. Методы установления норм труда

времени на выполнение отдельных элементов отдельно для работника и для оборудования. Обычно наблюдение проводят в течение нескольких смен, а при непрерывном производстве — в течение нескольких суток. Наблюдение проводится двумя исполнителями. Фотографирование сложных производственных процессов осуществляется большой группой наблюдателей, при этом запись результатов ведется графическим способом. Затем графики сводятся и обрабатываются. Обработка результатов проводится по обычной для ФРВ схеме. Фотография производственного процесса дает возможность одновременно изучать затраты времени рабочего и времени использования оборудования, т.е. весь ход технологического процесса. Он в основном применяется в аппаратурных процессах.

Фотохронометраж — это сочетание фотографии рабочего дня и хронометража. Его сущность заключается в том, что одновременно с проведением ФРВ осуществляется хронометраж.

Таким образом, практическое значение методов изучения затрат рабочего времени очень велико и зависит от цели исследования.

16.3. Методы установления норм труда

Метод нормирования труда — это совокупность приемов установления норм, включающих анализ трудового процесса, проектирование рациональной организации труда и расчет норм труда. Выбор метода определяется характером нормируемых работ и условиями их выполнения.

Применяются два метода нормирования затрат рабочего времени: аналитический и опытно-статистический (суммарный).

Аналитический метод нормирования труда

Данный метод является основным методом нормирования труда, позволяющим устанавливать обоснованные нормы на основе анализа производственных возможностей с учетом использования передового производственного опыта.

При аналитическом методе норма времени на операцию устанавливается в следующем порядке. Прежде всего операция расчленяется на составляющие ее элементы; по каждому элементу определяются факторы, влияющие на продолжительность выполняемой работы и анализируются производственные возможности рабочего места; учитываются психофизиологические особенности

исполнителя и влияние неблагоприятных факторов окружающей среды. Затем проектируются рациональный состав операции и последовательность выполнения ее элементов; разрабатываются организационно-технические мероприятия, обеспечивающие применение запроектированных режимов и приемов работы, организации и условий труда. И в завершение рассчитывается продолжительность элементов и операции в целом.

При анализе производственных возможностей рабочего места изучаются оборудование и организация рабочего места. Вначале определяют фактические режимы работы оборудования при выполнении операции по отдельным ее переходам. Затем устанавливают, какие могут быть достигнуты режимы на данном оборудовании исходя из паспортных данных и технологических требований. Сравнение фактических и запроектированных режимов работы оборудования показывает степень его использования и резервы уменьшения основного (машинного) времени. На основе полученных данных рассчитывают, какое количество продукции определенного качества может быть получено на данном оборудовании. Это является основным показателем использования производственных возможностей оборудования в массовом, крупносерийном и серийном производствах.

При анализе организации рабочего места составляют подробное описание фактического его состояния. После этого определяют необходимость выполняемых действий и приемов в данной операции и соответствие их техническим условиям работы и организации рабочего места. Такой анализ даст возможность выявить лишние действия и приемы рабочих и усовершенствовать организацию рабочего места.

Анализ методов и приемов выполнения операции позволяет наметить соответствующие меры в целях их рационализации, а также устранения утомительных приемов или замены их менее напряженными, совмещения времени выполнения ручных приемов в период машинной и аппаратурной работы, освобождения основного исполнителя от несвойственных ему работ.

Используя данные анализа производственных возможностей рабочего места, проектируют регламент производительной работы, т.е. оптимальные технологические режимы работы оборудования, состав и последовательность выполнения необходимых действий и приемов, а также условия и продолжительность их выполнения.

После этого рассчитывают нормы времени (выработки) на данную операцию.

При аналитическом методе нормирования целесообразно проводить выборочные исследования, обратив особое внимание на выбор объектов наблюдения и исследования в целях обеспечения высокого качества норм и нормативов.

Аналитический метод имеет две разновидности: дифференцированный и укрупненный.

При дифференцированном методе изучается содержание трудовой операции, подлежащей нормированию; производится разделение операций на элементы; анализируются факторы, определяющие продолжительность каждого элемента трудовой операции; проектируется новый состав операции; определяются нормы труда на каждый элемент операции и на всю операцию в целом.

Расчет норм на трудовые операции при дифференцированном методе выполняется двумя способами: аналитически-исследовательским и аналитически-расчетным.

При аналитически-исследовательском способе расчета норма труда определяется на основе исследований затрат рабочего времени, необходимых для выполнения трудовой операции, путем проведения хронометража. Для исследования затрат рабочего времени необходимо:

- 1) перед проведением хронометражных наблюдений устранить все недостатки в организации рабочего места;
- 2) расчленить нормируемую трудовую операцию на элементы;
- 3) установить рациональный состав и последовательность выполнения элементов трудовой операции;
- 4) определить продолжительность запроюктированных элементов операции с помощью хронометража;
- 5) рассчитать нормы труда на каждый элемент операции и на всю операцию в целом.

Степень расчленения трудовой операции зависит от степени точности устанавливаемой нормы. В массовых типах производства, где требуется наибольшая точность в расчетах норм труда, трудовые операции расчленяются на трудовые действия и движения.

При аналитически-расчетном способе установление норм труда происходит на основе заранее разработанных нормативов времени и нормативов режимов работы оборудования. При этом способе трудовая операция расчленяется на элементы, а затем установ-

16. Измерение трудовых затрат и проектирование норм труда

ливаются рациональное содержание элементов операции и последовательность их выполнения.

Нормы времени на элементы операции или на всю операцию в целом устанавливаются на основе нормативов времени или рассчитываются по нормативам режимов работы оборудования. Расчет норм может производиться как по нормативам времени (микроэлементным, дифференцированным, укрупненным), так и по расчетным формулам, устанавливающим зависимость времени выполнения отдельных элементов операции или всей операции в целом от влияющих на время выполнения факторов.

Аналитически-расчетный способ установления норм труда имеет ряд преимуществ по сравнению с аналитически-исследовательским. В частности, расчет трудовых норм на основе нормативов времени и режимов работы оборудования позволяет устанавливать нормы с заданной степенью точности; при этом трудоемкость расчета значительно ниже, чем при расчете норм труда аналитически-исследовательским способом, так как при аналитически-расчетном способе нормирования труда не требуется проведение хронометражных наблюдений. При этом использование нормативов для установления норм позволяет устанавливать нормы одинаковой напряженности на различные виды работ, способствует широкому внедрению передового опыта, а также повышает качество трудовых норм.

Дифференцированный метод применяется в условиях массового и крупносерийного производства, требующего повышенной точности нормирования трудовых операций, обусловленной высокой частотой их повторяемости.

Укрупненный метод нормирования труда предполагает установление нормы труда на основе нормативов затрат рабочего времени на типовые трудовые операции, выполняемые в типовых производственных условиях. Расчет норм труда данным методом производится по типовым нормам времени либо по эмпирическим формулам. Укрупненный метод нормирования труда применяется в условиях серийного, мелкосерийного и единичного производства.

Опытно-статистический (суммарный) метод нормирования труда

Этот метод нормирования труда основан на использовании данных оперативного и статистического учета фактических затрат рабочего

времени и опыта инженера по нормированию. При суммарном методе нормирования труда норма времени (выработки) определяется в целом на операцию или на изделие без расчленения ее на элементы.

При использовании этого метода нормы труда устанавливаются следующими способами:

- сравнением работ, подлежащих нормированию, с аналогичными работами, выполнявшимися ранее;
- на основе опыта инженера по нормированию с использованием справочников и данных оперативной отчетности;
- путем суммарных наблюдений за использованием затрат рабочего времени.

Данный метод основывается на достижениях и показателях производства за прошлый период и не отражает сегодняшний день производства. Поэтому суммарный опытно-статистический метод не позволяет устанавливать обоснованные нормы. Нормы, определенные этим методом, являются опытно-статистическими, не способствующими росту производительности труда и совершенствованию его организации. Они фиксируют фактическое состояние производства со всеми его недостатками.

В рамках суммарного опытно-статистического метода нормирования труда возможно применение сравнительного метода, с помощью которого нормы времени (выработки) определяются на операцию (или изделие) путем ее сравнения с выполнявшейся ранее аналогичной операцией. Такой метод установления нормы труда также не является научным, поэтому он не может быть применен в промышленности. Суммарный опытно-статистический метод по мере развития практики нормирования труда постепенно вытесняется аналитическим методом, что значительно улучшает состояние нормирования труда.

Рассмотренные методы нормирования нужно использовать в определенном сочетании. Например, для индивидуального и мелкосерийного производств нормы времени рассчитываются по укрупненным нормативам. В дополнение к этому целесообразно проводить фотографии рабочего дня, что поможет более точно определить норму труда. В условиях крупносерийного и массового производств для расчета норм применяются элементные нормативы, а также данные об изучении рабочего времени (фотографии и хронометража) на конкретном рабочем месте.

Выводы

1. Рабочее время — это время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, мера продолжительности участия работника в трудовом процессе. Это установленная законодательством продолжительность рабочего дня, рабочей недели, рабочего месяца, рабочего года. Для установления норм затрат труда изучается и измеряется время, необходимое для выполнения определенной работы, причем рабочее время классифицируется на отдельные категории по характерным признакам. Классифицировать рабочее время можно по трем направлениям: по отношению к работнику, оборудованию и предмету труда.

2. Время выполнения производственного задания состоит из подготовительно-заключительного, оперативного и времени обслуживания рабочего места.

Все перерывы делятся на регламентированные, или обусловленные технологией, и нерегламентированные. Регламентированные перерывы включают в себя перерывы, предусмотренные технологией, и перерывы на отдых и личные надобности работника. Перерывы нерегламентированные бывают двух видов: перерывы из-за нарушения нормального хода производственного процесса и перерывы, вызванные нарушением трудовой дисциплины.

3. В соответствии с целевыми установками различают два основных метода изучения затрат рабочего времени: метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений.

В зависимости от цели изучения затрат рабочего времени выделяют хронометраж, фотографию рабочего времени, самофотографию рабочего времени и фотохронометраж. В зависимости от количества одновременно наблюдаемых объектов наблюдения делятся на индивидуальные, групповые, массовые и маршрутные. По способу записи результатов наблюдения делятся на цифровые, индексные, графические, фотокинорегистрацию, осциллограмму, смешанные формы записи. Различаются также и способы ведения наблюдений. Выделяют визуальный способ, с помощью приборов и автоматический способ наблюдения. Фотография использования времени имеет такие разновидности, как фотография рабочего дня исполнителя, самофотография, фотография использования оборудования, фотография производственного процесса.

4. Метод нормирования труда — это совокупность приемов установления норм, включающая анализ трудового процесса, проектирование рациональной организации труда и расчет норм труда. Выбор метода определяется характером нормируемых работ и условиями их

Вопросы для самопроверки

выполнения. Применяются два метода нормирования затрат рабочего времени: аналитический и опытно-статистический (суммарный). Аналитический метод имеет две разновидности: дифференцированный и укрупненный. Расчет норм на трудовые операции при дифференцированном методе выполняется двумя способами: аналитически-исследовательским и аналитически-расчетным. В рамках суммарного опытно-статистического метода нормирования труда возможен сравнительный метод, с помощью которого нормы времени (выработки) определяются на операцию (или изделие) путем ее сравнения с выполнявшейся ранее аналогичной операцией.

Вопросы для самопроверки

1. По каким признакам классифицируется рабочее время?
2. Какие методы измерения трудовых затрат вам известны?
3. Каковы цели проведения хронометража и фотографии рабочего времени?
4. В зависимости от чего определяется нормативный коэффициент устойчивости хронорядов?
5. В чем сущность метода непосредственных замеров и метода моментных наблюдений?
6. Для чего рассчитывается коэффициент использования рабочего времени?
7. Каким образом определяется возможный прирост производительности труда при устранении прямых потерь рабочего времени?

Интенсивность труда и ее определение

17.1. Понятие интенсивности труда / 17.2. Оценка нормирования труда

17.1. Понятие интенсивности труда

При оценке трудового процесса очень важно измерение затрат и интенсивности расходования рабочей силы, а также ее влияние на эффективность трудовой деятельности и объем производства и в то же время влияние на физиологические функции человеческого организма.

Интенсивность труда — это степень напряженности труда в процессе производства. Она измеряется количеством затраченной физической, нервной и умственной энергии в единицу времени. Интенсивность труда является комплексным показателем, характеризующим влияние внутренних факторов условий труда на уровень производительных затрат рабочей силы в трудовом процессе.

Она определяет величину трудовых затрат, расходуемых на производство продукции (оказание услуг) в единицу рабочего времени. Интенсивность труда взаимно связана с его производительностью, вследствие того что повышение производительности труда означает уменьшение трудовых затрат на единицу продукции, а повышение интенсивности — увеличение их в единицу времени. Несомненно, данные процессы различны, однако взаимосвязаны между собой. С повышением интенсивности труда на производстве до нормального уровня, как правило, возрастает и его производительность. В то же время основное различие между ними состоит в том, что производительность труда определяет эффективность как живого, так и прошлого труда. В свою очередь, интенсивность труда является категорией только живого труда.

С экономических позиций критерием нормальной интенсивности труда может служить максимально возможная производительность труда при данных производственных условиях и ограничениях, обеспечивающих сохранение высокой работоспособности человека в течение длительного периода работы.

Интенсивность труда можно определить как отношение количества затраченного труда к продолжительности рабочего времени. Для

измерения количества производительно затраченного труда могут быть использованы разнообразные показатели, характеризующие как экономические, так и организационные и физиологические параметры, в частности, затраты рабочего времени, количество выпущенной продукции, увеличение числа обслуживаемого оборудования, напряженность рабочей силы и т.п. В каждом конкретном случае должен быть выбран наиболее объективный показатель затрат труда.

По мнению специалистов, сущность интенсивности труда можно характеризовать следующими аспектами:

- интенсивность труда определяется количеством рабочей силы, расходуемой в единицу времени, и, следовательно, является экономической категорией;

- интенсивность труда есть степень расходования рабочей силы как человеческой энергии (на основной обмен, на выполнение статической и динамической работы, нервно-умственную деятельность, преодоление неблагоприятных условий труда) в процессе производительного труда в единицу рабочего времени и, следовательно, является физиологической категорией;

- уровень интенсивности труда, с одной стороны, в значительной степени определяет его производительность, являясь ее фактором, с другой — зависит от способов и темпа расходования рабочей силы (энергии) в процессе труда, что свидетельствует о тесной взаимосвязи экономической и физиологической категорий интенсивности труда.

Интенсивность труда связана с такими категориями, как индивидуальное и общественно необходимое рабочее время, величина стоимости товара, работоспособность и утомление, тяжесть труда, напряженность труда и норм времени, темп работы и др.

Проблема интенсивности труда имеет место при решении как вопросов обеспечения высокой эффективности производства, нормального воспроизводства рабочей силы, так и вопросов, связанных с организацией, нормированием, оплатой и улучшением условий труда. В условиях повышения значимости нормирования труда особая роль отводится оценке интенсивности труда при установлении и обосновании норм труда для всех категорий работников.

При нормировании труда оценка его интенсивности может осуществляться по следующим направлениям:

- сопоставление фактической и общественно необходимой интенсивности труда в конкретных производственных условиях;

- установление норм затрат труда с учетом оптимальной для данных условий интенсивности труда;

17. Интенсивность труда и ее определение

- сравнение интенсивности труда различных групп работников в зависимости от их структуры и профессионально-квалификационного состава, а также с учетом организации и условий труда;
- установление уровня и динамики интенсивности труда в зависимости от объема производства, производительности труда и других экономических показателей.

Важным фактором, влияющим на уровень интенсивности труда работающих, служит показатель условий труда. Оптимальными можно считать такие условия труда, которые при соблюдении всех взаимодействующих в трудовом процессе производственно-технических, организационно-технологических, социально-экономических, медико-биологических, санитарно-гигиенических, психофизиологических, эргономических, эстетических и иных ограничений способствуют достижению максимальной производительности труда, являющейся критерием нормальной интенсивности и допустимой тяжести труда.

С учетом существующих в процессе труда основных ограничений человеческих ресурсов и допустимых условий работы задача оптимизации производственных факторов заключается в определении их конкретных значений из множества допустимых при соответствии критерию максимальной производительности труда. На практике задача оптимизации условий труда сводится к установлению фактических значений производственных факторов и их сравнению с допустимыми (нормативными) показателями.

При оптимизации условий и интенсивности труда необходимо учитывать влияние на работоспособность человека не только объективных, но и субъективных факторов. В отличие от объективных показателей, подвергающихся точному или непосредственному измерению, субъективные данные об условиях труда можно получить по оценкам самих рабочих, результатам социологического опроса или медицинского обследования. Все показатели, как объективные, так и субъективные, должны учитываться при проектировании нормальных условий труда. В решении проблемы оптимизации условий труда и его интенсивности в рыночной экономике заинтересованы как рабочие, так и предприниматели, руководители предприятий, словом, весь персонал работающих.

Нормальный уровень интенсивности труда подразумевает следующие аспекты:

- эффективное и рациональное использование рабочего времени и средств производства;

17.1. Понятие интенсивности труда

- рациональная занятость работающих организации;
- оптимальная скорость выполнения трудового процесса с учетом возможностей организма человека;
- применение наиболее эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса;
- благоприятные и комфортные условия труда.

Следует выявлять и вовремя устранять основные причины, вызывающие отклонение от нормального уровня интенсивности труда. Также не следует упускать из виду дифференцированный подход при установлении норм интенсивности труда для различных категорий работающих.

Анализ взаимосвязи показателя интенсивности труда с другими экономическими показателями следует вести с точки зрения нормального уровня интенсивности труда. Исследование проблем интенсивности труда предполагает определение факторов, под влиянием которых изменяется ее уровень. Классификация факторов, влияющих на интенсивность труда, позволяет не просто фиксировать уровень интенсивности труда, но и понять причины, вызвавшие эти изменения, оценить резервы, которые еще могут быть использованы и направлены на повышение эффективности труда и производства.

Наиболее общая классификация факторов нормализации интенсивности труда состоит из трех основных групп: естественно-биологических; социально-экономических и технико-организационных факторов.

К естественно-биологическим факторам относят пол, возраст, состояние здоровья, уровень физического и умственного развития, выносливость и работоспособность.

Социально-экономические факторы включают в себя две подгруппы: социально-бытовые и социально-экономические условия труда.

Социально-бытовые факторы — уровень и образ жизни работников, уровень здравоохранения, а также профилактики заболеваний, уровень культурного обслуживания, уровень обеспечения жильем и другими элементами бытовой инфраструктуры, уровень транспортной доступности (удаленность жилья от места работы).

Социально-экономические условия труда — состояние законодательства о труде и степень его соблюдения, продолжительность рабочего времени (границы трудоспособного возраста, рабочей недели, рабочего дня), режим труда и отдыха, выполнение стандартов по организации и условиям труда, уровень образования, квалифи-

17. Интенсивность труда и ее определение

кации профессиональных навыков и умений, стаж работы, уровень социального развития и взаимоотношений в трудовом коллективе, уровень содержательности и привлекательности труда, уровень мотивации труда, уровень охраны труда и техники безопасности, уровень использования рабочего времени, уровень занятости работника в процессе труда, темп выполнения работы, эффективность форм и систем оплаты труда (системы материального стимулирования), уровень заработной платы.

Технико-организационные факторы включают в себя уровень производственного использования достижений науки и техники, уровень технической оснащенности, энерговооруженности труда, уровень механизации и автоматизации труда, уровень стандартизации, уровень организации производства, труда и управления.

Таким образом, оптимальная интенсивность труда характеризуется количеством труда в единицу времени, которое позволяет снизить до минимума затраты оборудования, а также рабочей силы.

17.2. Оценка нормирования труда

Состояние нормирования труда и резервы его улучшения выявляются в результате исследования и оценки (анализа) нормирования труда, т.е. критического рассмотрения всех составляющих его элементов в целях выяснения положительных и отрицательных сторон в этой деятельности, причин и факторов, их определяющих. Материалы экономического анализа являются основой для определения направлений совершенствования нормирования труда, разработки и внедрения мероприятий по улучшению нормирования.

Анализ нормирования труда на предприятии осуществляется по следующим основным направлениям:

1) изучается сфера применения норм труда, т.е. степень охвата нормированием труда всех категорий трудящихся;

2) проверяется качество применяемых норм труда, степень их прогрессивности;

3) выясняется степень обеспеченности предприятия нормативно-методическими материалами для нормирования труда и их качество;

4) проверяется организация нормирования труда, порядок поддержания прогрессивности норм.

В пределах каждого направления анализа нормирования труда на предприятии выделяются отдельные вопросы, требующие выяснения, вскрытия причин того или иного положения, разработки

мероприятий по улучшению нормирования труда. Причем в зависимости от регулярности проведения, масштабов и глубины исследования анализ бывает оперативным, текущим и итоговым.

Оперативный анализ проводится по мере необходимости и, как правило, носит узконаправленный характер. Он применяется, например, при проверке величины, структуры и степени выполнения норм по конкретным операциям или видам работ.

Текущий анализ проводится по материалам ежемесячной и ежеквартальной внутрифирменной и статистической отчетности о выполнении годового плана в части социально-трудовых вопросов, а также о выполнении норм выработки и состоянии нормирования труда в разрезе цехов, участков и рабочих мест.

Итоговый анализ — это наиболее подробный анализ, он проводится один раз в год по окончании планового периода.

Основными задачами при анализе нормирования являются:

- оценка действующей системы организации работ по нормированию труда, оценка деятельности служб по труду, а также их профессионального и квалификационного состава, выбор наиболее рациональных систем управления нормированием труда в зависимости от масштаба и организационной структуры предприятия;
- анализ уровня охвата нормированием труда различных категорий работников и возможностей расширения сферы нормирования труда в целях определения степени загруженности каждого работника, его вклада в общий результат;
- анализ состояния качества действующих норм затрат труда в целом по предприятию и на каждом рабочем месте с учетом степени их напряженности;
- изучение имеющихся методических рекомендаций и нормативно-информационных материалов, применяемых для измерения затрат рабочего времени и установления оптимальных затрат труда во времени и по численности;
- оценка эффективности использования вычислительной техники и в первую очередь новейших компьютерных технологий для нормирования и проектирования трудовых процессов.

Работу по анализу нормирования труда на предприятии целесообразно проводить по этапам.

Первый этап — составление плана, в котором указывается цель, объекты и направления анализа, исполнители и сроки проведения работы.

Второй этап — подбор и подготовка материалов для анализа. Основные исходные данные берутся из форм статистической и внутрифирменной отчетности.

Третий этап — изучение материалов, их систематизация, определение взаимодействующих факторов, выявление степени зависимости факторов, проведение необходимых расчетов, вскрытие резервов улучшения нормирования труда.

Четвертый этап — разработка предложений по результатам анализа, подготовка проекта плана их реализации.

Анализ нормирования труда необходимо начинать с анализа охвата работ нормированием труда. Анализ данного показателя преследует цель выявления резервов для расширения сферы нормирования труда. Данный анализ на предприятии начинается с определения доли нормируемых работ в их общем объеме, которая может быть рассчитана по отработанному времени и численности рабочих:

$$D_{н.р} = \frac{T_{н.р}}{T_{общ}} \cdot 100;$$

$$D_{н.р} = \frac{Ч_{н.р}}{Ч_{общ}} \cdot 100,$$

где $D_{н.р}$ — доля нормируемых работ, %; $T_{н.р}$ — отработанное нормируемое время; $T_{общ}$ — все отработанное время за тот же период; $Ч_{н.р}$ — численность рабочих, труд которых нормируется; $Ч_{общ}$ — общая численность рабочих определенной группы.

Сначала определяется доля нормируемых работ по каждому их виду или по категории работников, а затем по предприятию в целом. Аналогичным способом составляются формулы расчета доли работ, нормируемых по технически обоснованным нормам.

Следует отметить, что процент охвата работ, рассчитанный по отработанному времени, будет ниже, чем по числу рабочих. Различная величина показателей охвата рабочих нормированным трудом, рассчитанных по численности рабочих и по отработанному времени, объясняется тем, что рабочие, труд которых нормируется, часть времени тратят на выполнение ненормируемых работ. Следовательно, расчет доли нормируемого труда по показателю отработанного времени более точен, чем расчет по численности рабочих.

Анализ нормирования труда предполагает оценку качества действующих норм. Качество норм труда — это сложный показатель, он характеризуется составом и структурой норм; уровнем их вы-

полнения; степенью единства и равной напряженностью норм; динамичностью и прогрессивностью норм.

Состав норм за ряд лет сравнивается по их перечню. Структура норм характеризуется в динамике за 2—3 года и рассчитывается по количеству применяемых норм, численности работников и трудоемкости.

Структура норм, рассчитанных разным способом, неодинакова, так как наибольшее количество норм приходится на мелкие операции, часто повторяющиеся с каждым новым циклом.

При анализе состава и структуры норм необходимо проанализировать наиболее трудоемкие операции и изделия по затратам времени. В этом случае определенные показатели сравнивают со структурой норм у передовых рабочих, выполняющих те же операции, на основе хронометража и фотографии рабочего дня. Такой анализ позволяет выявить передовые приемы и методы работы, резервы снижения затрат времени на выполнение основных и вспомогательных действий.

Исходные данные для анализа уровня выполнения норм находят в месячных отчетах цехов; первичными документами для таких отчетов служат наряды, задания и таблицы, а также данные о потерях, простоях, браке.

Оптимизация трудовых норм состоит в том, чтобы максимально приблизить значение нормы труда к мере труда. Выяснить их фактическое соотношение позволяет показатель выполнения норм.

$$BH = \frac{Tp_n}{T_{\text{ф.от}}} \cdot 100;$$

$$BH = \frac{B_{\text{ф}}}{H_{\text{выр}}} \cdot 100,$$

где BH — выполнение норм, % Tp_n — трудоемкость нормирования; $T_{\text{ф.от}}$ — фактически отработанное время; $B_{\text{ф}}$ — фактическая выработка рабочего; $H_{\text{выр}}$ — норма выработки.

Оценить выполнение норм можно по фактически отработанному и сменному (календарному) времени. Выполнение норм (%) по фактически отработанному времени определяется по формуле

$$BH = \frac{T_n + T_{\text{доп}} + T_{\text{бр}}}{T_{\text{сл}}} \cdot 100,$$

где T_n — затраты времени на выпуск годной продукции; $T_{\text{доп}}$ — дополнительные затраты времени в связи с отклонениями от нор-

17. Интенсивность труда и ее определение

мальных условий работы; $T_{бр}$ — затраты труда на исправление брака, допущенного не по вине рабочего; $T_{сд}$ — фактически отработанное время на сдельных работах, включая сверхурочную.

Выполнение норм по сменному фонду (%) определяется по формуле

$$BH = \frac{T_n + T_{доп} + T_{бр}}{T_{сд} + T_{пр} + T_n} \cdot 100,$$

где $T_{пр}$ — внутрисменные потери рабочего времени и простои; T_n — время использования рабочих-сдельщиков на повременных работах.

Выполнение норм по фактически отработанному времени всегда выше, чем по календарному, так как в первом случае учитывается время чистой работы, а во втором — весь фонд рабочего времени. Сопоставление этих двух показателей позволяет судить о степени использования фонда рабочего времени и влиянии его потерь на показатель производительности труда, что дает возможность повысить его за счет лучшего использования фонда рабочего времени.

Важно также анализировать выполнение норм по выработке. В этом случае используются два способа: по количеству изготовленной продукции и по трудоемкости:

$$BH = \frac{B_{\phi}}{H_{выр}} \cdot 100; \quad BH = \frac{Tp_{н}}{Tp_{\phi}} \cdot 100.$$

Нормируемое время на выполнение работы определяется как сумма произведений соответствующих норм времени на фактический выпуск годной продукции.

Качество действующих норм труда определяется также системой таких показателей, как уровень напряженности норм и уровень обоснованности норм. Причем второй показатель дополняет качественную характеристику норм труда. Для этого определяют долю научно обоснованных и опытно-статистических норм, которая может быть вычислена по численности рабочих, по показателю отработанного времени, а также по количеству действующих на предприятии норм:

$$D_{н.о} = \frac{Ч_{н.о}}{Ч_{общ}} \cdot 100; \quad D_{н.о} = \frac{Tp_{н.о}}{Tp_{общ}} \cdot 100; \quad D_{н.о} = \frac{N_{н.о}}{N_{общ}} \cdot 100,$$

где $D_{н.о}$ — доля научно обоснованных норм; N — численность рабочих, полностью работающих по научно обоснованным нор-

17.2. Оценка нормирования труда

мам; $T_{p,н.о}$ — рабочее время, отработанное по научно обоснованным нормам; $N_{н.д}$ — количество научно обоснованных норм; $N_{общ}$ — общее количество норм (по цехам, по видам работ).

Необходимо также проводить оценку уровня напряженности норм труда, который показывает соответствие применяемых норм общественно необходимым затратам труда:

$$У_{н.н} = \frac{T_n}{H_{вр}} = \frac{100}{П_{нв}},$$

где $У_{н.н}$ — уровень напряженности норм; T_n — время, необходимое для выполнения работы в данных организационно-технических условиях, рассчитанное по нормативам.

Равнонапряженными нормы будут тогда, когда их фактические значения пропорциональны нормам, установленным по нормативам. Максимальная напряженность норм достигается только в том случае, если они устанавливаются на уровне необходимых затрат труда, т.е. когда уровень напряженности норм равен единице: $У_{н.н} = 1$.

При анализе качества норм труда следует проводить исследование динамичности и прогрессивности норм, что обеспечивается пересмотром норм. Исходным материалом для анализа является календарный план пересмотра норм. Эту работу осуществляют технологи, нормировщики, мастера, начальники цехов с привлечением рабочих.

Анализ плана включает следующие стадии:

- 1) определяется степень выполнения календарного плана по количеству мероприятий;
- 2) по показателю эффективности (сравнивается факт с планом);
- 3) устанавливаются цехи и ответственные исполнители, которые не выполнили мероприятия; выясняются причины такого невыполнения;
- 4) рассчитываются потери по снижению трудоемкости и по росту производительности труда.

При расчете фактической эффективности принимается во внимание нарушение сроков выполнения мероприятия. На этом этапе целесообразно аналогично проанализировать выполнение плана мероприятий по изучению затрат рабочего времени.

Таким образом, работа по нормированию труда призвана охватывать все стороны деятельности, направленной на снижение трудовых затрат, начиная от разработки конструкции изделия до его промышленного производства.

17. Интенсивность труда и ее определение

Работа служб по нормированию в зависимости от масштабов и структуры предприятия может быть построена по централизованной, децентрализованной и смешанной системе.

Централизованная система организации нормирования труда предусматривает сосредоточение всей или основной части нормативно-исследовательской работы в общезаводских службах, как правило, в отделе организации труда и заработной платы, который выполняет весь комплекс работ.

Работа по установлению норм труда для основного производства возлагается на службы главных специалистов (главного технолога, главного металлурга, главного сварщика и т.д.). За отделом организации труда и заработной платы остаются работы по нормированию труда во вспомогательном производстве, в службах управления. Цеховые работники по нормированию труда в этих условиях осуществляют контроль за внедрением норм труда, правильностью их применения, за своевременностью и полнотой выполнения организационно-технических мероприятий и заменой норм.

Достоинством централизованной системы организации нормирования труда является возможность проведения систематической работы в этой сфере деятельности и обеспечения равной напряженности норм в производственных подразделениях предприятия.

Децентрализованная система организации нормирования труда предусматривает порядок работы, при котором нормы затрат труда устанавливаются работниками по нормированию труда непосредственно в цехах, административно подчиненными начальникам цехов. При этой системе отделы организации труда и заработной платы осуществляют методическое руководство и координируют работу всех служб по организации и нормированию труда.

Децентрализованная система целесообразна на крупных предприятиях со среднесерийным, мелкосерийным типами производства, где при наличии крупных производственных подразделений и частой сменяемости продукции установление норм в централизованном порядке крайне затруднено. Исключение составляют предприятия тех отраслей, где преобладают укрупненные методы нормирования труда, основанные на применении типовых норм и укрупненных нормативов времени (добыча полезных ископаемых, геологоразведочные и лесозаготовительные работы, предприятия с преобладанием аппаратурных процессов).

В различных отраслях получила весьма широкое распространение смешанная система. Так, в машиностроении находит применение вариант смешанной системы, при котором в основном производстве нормирование труда производится цеховыми работниками, а во вспомогательном производстве и в службах управления — отделом организации труда и заработной платы.

На предприятиях со среднесерийным типом производства, как показала практика, целесообразен вариант смешанной системы, при котором установление норм на освоенную продукцию в основном производстве осуществляется в отделе организации труда и заработной платы, а на осваиваемую продукцию и разовые работы — децентрализовано, в цехах.

Выводы

1. Интенсивность труда — это степень напряженности труда в процессе производства. Измеряется количеством затраченной физической, нервной и умственной энергии в единицу времени. Интенсивность труда является комплексным показателем, характеризующим влияние внутренних факторов условий труда на уровень производительных затрат рабочей силы в трудовом процессе. Интенсивность труда является экономической и физиологической категорией.

2. С экономических позиций критерием нормальной интенсивности труда может служить максимально возможная производительность труда при данных производственных условиях и ограничениях, обеспечивающих сохранение высокой работоспособности человека в течение длительного периода работы.

3. Интенсивность труда можно определить как отношение количества затраченного труда к продолжительности рабочего времени. Для измерения количества производительно затраченного труда могут быть использованы разнообразные показатели, характеризующие как экономические, так и организационные и физиологические параметры. В частности, затраты рабочего времени, количество выпущенной продукции, увеличение числа обслуживаемого оборудования, напряженность рабочей силы и т.п.

4. При нормировании труда оценка его интенсивности может осуществляться по следующим направлениям: сопоставление фактической и общественно необходимой интенсивности труда в конкретных производственных условиях; установление норм затрат труда с учетом оптимальной для данных условий интенсивности труда; сравнение интенсивности труда различных групп работников в зависимости от их структуры и профессионально-квалификационного состава.

17. Интенсивность труда и ее определение

ва, а также с учетом организации и условий труда; установление уровня и динамики интенсивности труда в зависимости от объема производства, производительности труда и других экономических показателей.

5. Нормальный уровень интенсивности труда подразумевает следующие аспекты: эффективное и рациональное использование рабочего времени и средств производства; рациональная занятость работающих в организации; оптимальная скорость выполнения трудового процесса с учетом возможностей организма человека; применение наиболее эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса; благоприятные и комфортные условия труда. Наиболее общая классификация факторов нормализации интенсивности труда состоит из трех основных групп: естественно-биологические; социально-экономические и технико-организационные факторы. Оптимальная интенсивность труда характеризуется количеством труда в единицу времени, которое позволяет снизить до минимума затраты оборудования, а также рабочей силы.

6. Состояние нормирования труда и резервы его улучшения выявляются в результате исследования и оценки (анализа) нормирования труда, а именно: критического рассмотрения всех составляющих его элементов в целях выяснения положительных и отрицательных сторон в этой деятельности, причин и факторов, их определяющих.

7. Работа служб по нормированию в зависимости от масштабов и структуры предприятия может быть построена по централизованной, децентрализованной и смешанной системе.

Вопросы для самопроверки

1. Какие показатели могут быть использованы для измерения количества производительно затраченного труда?
2. Какими аспектами можно характеризовать сущность интенсивности труда?
3. Из каких трех основных групп состоит наиболее общая классификация факторов нормализации интенсивности труда?
4. Как определяется доля научно обоснованных норм?
5. По каким показателям определяется оценка нормирования труда?
6. Какие показатели характеризуют охват работ (работников) нормированием?
7. Чем характеризуется оценка уровня напряженности норм труда?
8. По какой системе может быть построена работа служб по нормированию в зависимости от масштабов и структуры предприятия?

VIII

Организация и регулирование оплаты труда

18

Экономическая природа и сущность заработной платы

18.1. Сущность заработной платы и ее структура / 18.2. Функции заработной платы, принципы и основные элементы ее организации / 18.3. Сущность и механизмы индексации и защиты заработной платы / 18.4. Регулирование заработной платы в рыночной экономике

18.1. Сущность заработной платы и ее структура

Заработная плата как экономическая и юридическая категория

Рассматривая сущность понятия «заработная плата», прежде всего следует отметить, что оно используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее оговоренном размере.

Как *экономическая категория*, заработная плата может рассматриваться на микроуровне (применительно к наемному работнику и работодателю) и на макроуровне.

Для *работающих по найму* заработная плата представляет собой элемент личного дохода наемного работника, форму экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда¹. Поскольку заработной плате принадлежит центральная

¹ Помимо заработной платы работник может получать и доходы в иной форме: социальные трансферты, доходы от продажи или сдачи в аренду личной собственности, доходы по вкладам, дивиденды на принадлежащие ему акции и др.

роль в структуре доходов работника, он экономически заинтересован в ее увеличении. Это создает предпосылки для совершенствования качественных и количественных результатов трудовой деятельности, повышения квалификации, трудовой карьеры, трудовых перемещений в поисках более выгодных условий найма, выдвижения дополнительных требований по оплате труда.

Для *работодателя* оплата наемных работников является элементом издержек производства. Он экономически заинтересован в снижении удельных (на единицу, рубль продукции, рубль выручки или прибыли) издержек на заработную плату. Этот экономический интерес реализуется в стремлении к повышению эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов, отбору более эффективных работников, внедрению трудосберегающих и трудозамещающих технологий,

На *макроуровне*, в системе факторного распределения национального дохода заработная плата представляет собой доход фактора труда. Заработная плата формирует платежеспособный спрос работающих по найму на потребительские товары и услуги: низкий уровень реальной заработной платы ведет к недостаточному совокупному спросу в экономике, что сдерживает экономический рост; избыточное повышение денежной заработной платы выступает фактором инфляции. Уровень и динамика заработной платы во многом определяют дифференциацию доходов в обществе, а следовательно, социальную дифференциацию и уровень социальной напряженности. В таком аспекте заработная плата является и объектом государственного макроэкономического регулирования. Очевидно, что в условиях рыночного ценообразования и конкуренции уровень заработной платы является предметом и точкой непосредственного соприкосновения экономических интересов всех основных субъектов воспроизводственного процесса.

Как *юридическая категория* заработная плата раскрывает конкретные права и обязанности участников трудовых правоотношений по поводу оплаты труда. В Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ) *заработная плата* определяется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

Связь понятия заработной платы с категорией наемного труда определяет субъективный состав соответствующих правовых отно-

18.1. Сущность заработной платы и ее структура

шений: это наниматель, с одной стороны, и наемный работник — с другой. Достигая договоренности о размере и других условиях оплаты труда, стороны действуют в собственных интересах, однако пределы их возможностей ограничены законодательством, коллективным договором, иными нормами, действующими в сфере оплаты труда.

Ставка заработной платы. Структура заработной платы и дохода работника

Ставка заработной платы — рыночная цена единицы ресурса труда определенных качественных характеристик в единицу времени. В структуре ставки заработной платы можно выделить ряд элементов (рис. 18.1).



Рис. 18.1. Структура ставки заработной платы

Рассмотрим эти элементы более подробно.

1. **Физический воспроизводственный минимум** обеспечивает поддержание и сохранение способности работника к труду необходимой длительности, качества и интенсивности.

2. *Социальный воспроизводственный минимум* является основой расширенного воспроизводства рабочей силы (включая воспитание и содержание детей, повышение квалификации).

3. *Базовая ставка*, помимо первых двух элементов, определяется расходами на подготовку рабочей силы определенной квалификации, а также на обеспечение общественно признанного сложившегося уровня потребления данной профессиональной группы.

В отдельных случаях в ставку заработной платы может входить еще ряд элементов.

4. *«Уравнительная разница»* — денежная компенсация непривлекательности и непрестижности сферы приложения труда.

5. *«Экономическая рента»* — увеличение ставки как плата за редкость, уникальность данного ресурса труда (особые физические, психические, умственные качества).

6. *«Квазирента»* («непрочная», «нестабильная») — увеличение ставки, вызванное временной недостаточностью предложения ресурса труда данного качества (например, рабочих особой квалификации).

Вместе с тем размер ставки не учитывает индивидуальные особенности в способностях работников, их усердии, выносливости, а также в условиях их деятельности. Поэтому в зарплате существует переменная часть, в которой отражаются различия в индивидуальных результатах и условиях труда — премии, надбавки, доплаты, сдельный приработок и т.п.

Таким образом, заработная плата состоит из двух основных составляющих: *гарантированной* (условно постоянной) части, которую, при полной отработке нормативного рабочего времени и качественного выполнения трудовых функций получит каждый исполнитель, и *гибкой*, которая имеет по преимуществу стимулирующий или компенсирующий характер.

Помимо заработной платы работник (в силу его принадлежности к данной организации) может получать *денежные и неденежные социальные льготы* за счет работодателя — медицинское обслуживание и страхование, оплата питания, материальная помощь, оплачиваемые дополнительные отпуска, дополнительное пенсионное страхование и т.п. Заработная плата и сумма социальных льгот и выплат, получаемых в данной организации, составляют *трудовой доход работника*. У любого человека могут быть и *«нетрудовые»* (не связанные с трудовой деятельностью) доходы — от использования

18.1. Сущность заработной платы и ее структура

принадлежащего им имущества, инвестиций денежных средств, государственные трансфертные платежи.

Трудовой доход и «нетрудовые» доходы составляют *общий доход работника* (рис. 18.2).

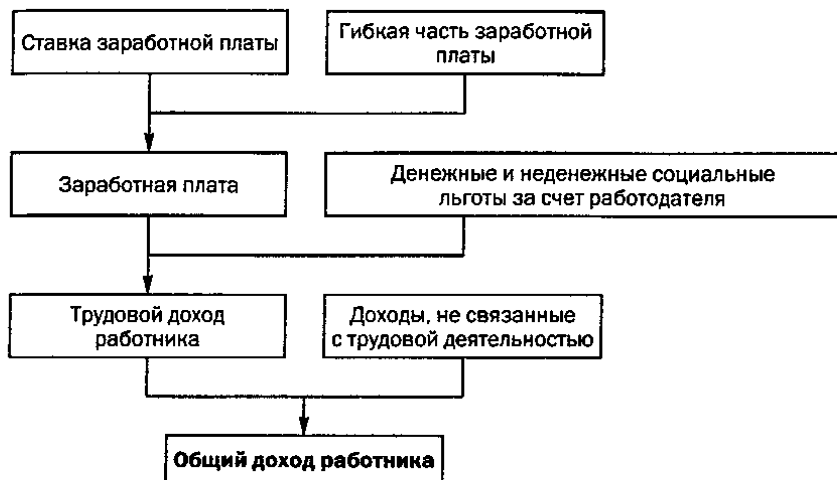


Рис. 18.2. Структура общего дохода работника

Факторы, определяющие уровень заработной платы

В условиях рыночной экономики на уровень, функции и принципы организации заработной платы оказывают действие различные рыночные и нерыночные факторы, в совокупности определяющие уровень заработка работников, издержки производства, а также благосостояние всего общества.

Можно выделить производственные, социальные, собственно рыночные, а также институциональные факторы (рис. 18.3).

Производственные факторы. Важнейшим из них является *уровень технического прогресса*, от которого в значительной мере зависят все остальные факторы этой группы. Вложения предпринимателя в совершенствование технической базы производства и, как следствие этого, увеличение выпуска продукции не должно автоматически приводить к повышению заработной платы. Однако для эксплуатации новой техники требуется более высококвалифицированный и, следовательно, более высокооплачиваемый исполнитель. Обслуживание новой техники часто требует большей напряженности труда — внимания, скорости выполнения работы, быст-

18. Экономическая природа и сущность заработной платы

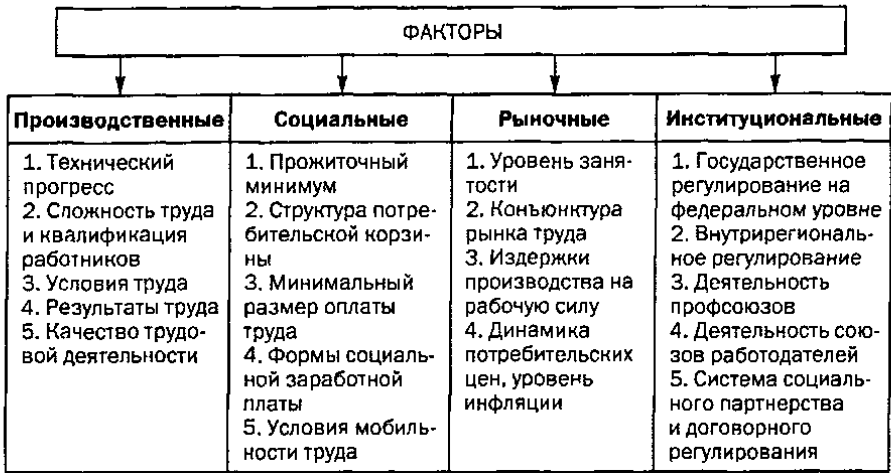


Рис. 18.3. Факторы, формирующие уровень заработной платы

роты принятия решений, что приводит к увеличению затрат нервной энергии работника и требует увеличения средств на восстановление затрат рабочей силы.

Сложность труда изменяется в связи с техническим прогрессом, с производственной необходимостью улучшения качества продукции и с расширением функций работника. Более сложный труд требует более квалифицированных работников с соответствующим повышением уровня их оплаты.

Условия труда и производственная обстановка зависят от совершенства применяемой техники и технологии и изменяются в соответствии с их развитием. Улучшение условий труда повышает работоспособность, уменьшаются потери времени по болезни и травматизму, сокращаются оплаты дополнительных отпусков, доплаты за неблагоприятные условия труда и производственный риск.

Изменения заработной платы прямо связаны с *результатами труда* (производительностью), их увеличением вследствие роста профессионального мастерства, интенсивности труда, количества отработанного времени.

Под *качеством трудовой деятельности* понимается качество выпускаемой продукции и выполнения трудового процесса. В этом случае заработная плата работника может увеличиваться вследствие возрастания трудовых затрат, вызванных более высокими требованиями к продукции, или повышения мастерства исполнителей.

Социальные факторы. В условиях рыночных отношений *рост прожиточного минимума и расширение структуры потребительской корзины* обуславливают рост минимальной ставки заработной платы. *Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)* является государственной гарантией. Расширение набора и увеличение нормативного количества потребительских благ и услуг, входящих в потребительскую корзину, предопределяя рост реальной величины прожиточного минимума и, как следствие, минимального размера заработной платы, ведет к повышению физического и социального воспроизводственного минимума. Это, в свою очередь, повышает ставку заработной платы как ее рыночную цену.

Развитость форм «социальной заработной платы» (регулярные выплаты на ребенка, бесплатные услуги, гарантии, предоставляемые государством, регионом, работодателем) и увеличение ее доли в общем доходе работников является фактором, сдерживающим повышение уровня оплаты по труду.

Развитие условий трудовой мобильности обеспечивает возможность перехода работников к другим занятиям, переезда в другой регион, повышает их конкурентоспособность на рынке труда, а значит, и уровень трудового дохода.

Рыночные факторы. *Уровень занятости и колебания конъюнктуры рынка труда* (соотношения спроса и предложения на рабочую силу) тесно взаимосвязаны вследствие жесткости (негибкости) заработной платы, обусловленной институциональными факторами. Сокращение спроса на труд в современных условиях оказывает понижающее влияние прежде всего на гибкую, негарантированную часть заработной платы и на гарантии занятости. Фирмы, как правило, ориентируются на ставки заработной платы, предлагаемые конкурентами — покупателями на рынке труда. Это, а также долговременность установленных в договоре найма условий, способствует ограничению воздействия снижения спроса на труд на ставку заработной платы. Избыточный спрос на рынке труда может привести к повышению ставки.

В целях снижения *издержек производства на рабочую силу* предприниматель, казалось бы, заинтересован использовать более дешевую рабочую силу. Но уровень развития техники, повышенные требования к качеству продукции обуславливают применение более квалифицированного и мотивированного исполнителя, что повышает издержки. Кроме того, действие социальных и институциональных факторов препятствует снижению этих затрат. Вместе

18. Экономическая природа и сущность заработной платы

с тем высокая доля затрат на оплату труда в совокупных издержках по производству продукции (работ, услуг) является фактором, сдерживающим рост реальной заработной платы, если он не сопровождается снижением ее удельных затрат на рубль (единицу) продукции.

Изменение цен на потребительские товары и услуги, а также инфляционные ожидания работников как реальное и ожидаемое повышение стоимости жизни увеличивает «цену» воспроизводственного минимума в ставке заработной платы, что отражается на ее уровне, покупательной способности, на ее массе и доле в издержках, на удельных ее затратах на рубль продукции.

Институциональные факторы определяют: объем, характер и методы государственного и регионального экономического регулирования при организации заработной платы; деятельность профсоюзных образований, объединений работодателей по договорному регулированию условий оплаты труда; развитие системы социального партнерства.

Перечисленные группы факторов оказывают влияние на уровень и динамику номинальной и реальной заработной платы; соотношение темпов роста объемов производства и затрат на оплату труда; степень и обоснованность дифференциации заработной платы.

18.2. Функции заработной платы, принципы и основные элементы ее организации

Содержание основных функций заработной платы

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного воспроизводства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

Распределительная функция заключается в установлении доли работника в созданном продукте в зависимости от его вклада в деятельность предприятия. Это отражает долю живого труда при распределении дохода между работниками и собственниками средств производства.

Воспроизводственная функция обеспечивает формирование личных доходов для удовлетворения потребностей работников и их семей. Величина заработной платы должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы определенного качественного уровня. Расхо-

ды на воспроизводство рабочей силы зависят от социально-экономических, природно-климатических, культурных и других особенностей. Они состоят из затрат на питание, одежду, жилье, культурно-бытовое и медицинское обслуживание, образование и профессиональную подготовку, трудоустройство, миграцию работников, удовлетворение их социальных потребностей и т.п.

Действие *стимулирующей функции* заработной платы направлено на поощрение роста производства продукции, повышение ее качества, квалификации работников, рациональности использования ими всех видов ресурсов, закрепления кадров в организации. Данная функция реализуется путем разработки и эффективного применения различных форм и систем заработной платы и премирования, выплат надбавок, доплат и других рычагов.

Ресурсно-разместительная функция позволяет эффективно размещать и использовать трудовые ресурсы как на уровне отраслей экономики и регионов страны, так и на предприятии. Различия в уровнях заработной платы мотивируют работников к перемещению в наиболее эффективные отрасли и сферы производства, обеспечивают удовлетворение потребностей предприятия в кадрах определенного профессионально-квалификационного состава, привлечение работников на конкретные рабочие места.

Функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму заключается в определении их покупательной способности, что, в свою очередь, оказывает влияние на совокупный спрос, структуру и динамику национального производства. Действие этой функции позволяет при помощи регулирования величины заработной платы устанавливать рациональные пропорции между товарным спросом и предложением.

Статусная функция заработной платы предполагает, что ее уровень во многом определяет социальный статус работника, престиж профессии на рынке труда, а также статус фирмы.

Кроме перечисленных заработная плата выполняет *функцию определения социальных накоплений* (источника страхования социальных рисков). Для установления величины пенсий во всех случаях используют как основополагающий элемент уровень заработной платы; она определяет индивидуальные пенсионные накопления. От размера заработной платы зависит и сумма страховых выплат по таким социальным рискам, как временная утрата трудоспособности (оплата больничных листов), потеря работы (величина пособия

18. Экономическая природа и сущность заработной платы

по безработице), оплата отпусков по беременности и родам, уходу за детьми и т.п.

Таким образом, заработная плата многофункциональна. Представление о совокупности присущих ей функций позволяет правильно понять ее сущность, противоречия и проблемы, возникающие в процессе совершенствования организации оплаты труда.

Принципы и основные элементы организации заработной платы

Для того чтобы заработная плата выполняла присущие ей функции, необходимо соблюдать основополагающие принципы ее организации:

- Дифференциация заработной платы в зависимости от качества, величины и эффективности трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, условий труда, природно-климатических условий и других особенностей производства и регионов.

- Индексация заработной платы с инфляционным ростом цен, а также повышение ее уровня при снижении затрат заработной платы на единицу продукции, гарантии ее роста с ростом эффективности деятельности предприятия.

- Государственное и региональное регулирование заработной платы, как часть общегосударственной (региональной) социально-экономической политики.

- Соблюдение оптимальных пропорций при распределении дохода предприятия на цели потребления и накопления, что отражается в опережающих темпах роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы, а также в снижении затрат заработной платы на рубль продукции.

- Равная оплата за равный труд в пределах одного предприятия (организации) и обоснованность дифференциации уровней оплаты между предприятиями, отраслями, сферами производства.

- Недопущение дискриминации в сфере оплаты труда в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

- Учет конъюнктуры рынка труда, анализ сложившихся уровней заработной платы по группам профессий в конкурирующих фирмах, что является существенной предпосылкой обеспечения организации кадрами требуемого профессионально-квалификационного состава.

- Простота, логичность и доступность пониманию работников действующих форм и систем заработной платы, связи между качественными и количественными результатами их труда и размерами вознаграждения.

- Согласование экономических интересов работодателя и наемных работников на базе договорного регулирования условий оплаты труда.

При всех формах собственности к *элементам внутрипроизводственной организации заработной платы* относятся:

- механизмы установления необходимого количественного результата трудовой деятельности (или трудозатрат). В этом качестве могут выступать нормы затрат и результатов труда, загруженности и численности работающих, нормативная продолжительность рабочего времени, сроки выполнения работ, длительность производственного цикла и т.п. Как варианты такого механизма могут использоваться «уроки», «трудодни», «нормированные задания»;

- инструменты оценки качества труда и условий трудовой деятельности. К ним относятся тарифная система, различные варианты бестарифной оценки сложности труда и квалификации исполнителей (аналитические балльные оценки работ и рабочих мест; аттестация работников; квалификационные уровни; коэффициенты трудовой стоимости и т.п.). В качестве таких инструментов используются также стимулирующие и компенсирующие доплаты и надбавки, учитывающие различия в условиях труда, его интенсивности, режимах, природно-климатических условиях и проч;

- формы и системы заработной платы — методики ее начисления, устанавливающие четкую зависимость между качеством, количеством и эффективностью трудовой деятельности (трудового вклада) и заработком работника.

На макроэкономическом уровне к механизмам организации заработной платы можно отнести механизмы правового, налогового, индикативного (рекомендательного) и прямого административного ее регулирования со стороны государства, а также многоуровневый механизм договорного регулирования оплаты труда.

18.3. Сущность и механизмы индексации и защиты заработной платы

Понятия номинальной и реальной заработной платы.

Индексация заработной платы

Различают понятия номинальной и реальной заработной платы. *Номинальная* — это сумма, начисленная работнику в качестве платы за труд. *Реальная заработная плата* характеризует покупательную способность номинальной заработной платы, т.е. количество товаров и услуг, которые реально можно приобрести за номинальную заработную плату с учетом изменения потребительских цен:

$$IЗ_p = \frac{IЗ_n}{IЦ},$$

где $IЗ_p$ — индекс реальной заработной платы; $IЗ_n$ — индекс номинальной заработной платы; $IЦ$ — индекс потребительских цен.

Индекс потребительских цен измеряет соотношение между совокупной ценой определенного набора потребительских товаров и услуг (рыночная корзина) для данного периода и совокупной ценой идентичной и сходной группы товаров и услуг в базовом периоде¹:

$$\text{Индекс цен} = \frac{\text{Цена рыночной корзины в данном периоде}}{\text{Цена аналогичной рыночной корзины в базовом периоде}}.$$

Помимо динамики потребительских цен реальная заработная плата определяется размерами удержания из заработка (что определяет величину *реальной располагаемой* заработной платы, снижающейся с ростом удержаний).

Величина реальной заработной платы определяется и наличием на рынке потребительских товаров и услуг (товарным покрытием платежеспособного спроса), поскольку товарный дефицит, как известно, является проявлением скрытой инфляции. В условиях инфляции к снижению величины реальной заработной платы может вести и существенная задержка в сроках ее выплаты.

¹ Кроме общего индекса потребительских цен могут рассчитываться и частные индексы изменения стоимости жизни определенных слоев или групп населения или специальные индексы в целях коррекции социальных выплат или их тарифов в результате инфляции.

Абсолютный уровень заработной платы и его изменения следует оценивать по ее реальной величине. Вместе с тем важно оценивать и относительные размеры заработной платы (сравнительные размеры оплаты труда различных групп и категорий работников), которые определяют социальный статус и ценность работника в обществе и его представление о справедливости трудового вознаграждения.

Индексация заработной платы — повышение номинальной заработной платы (ставок и окладов) по мере инфляционного роста цен на потребительские товары и услуги за определенный период, направленное на поддержание и восстановление покупательной способности получаемых трудовых доходов¹.

Ретроспективная индексация осуществляется в соответствии со сложившимся ростом цен, предшествующим индексированному периоду, о ж и д а е м а я (у п р е ж д а ю щ а я) — ориентирована на ожидаемый рост цен.

Необходимо отметить, что повышение ставок и окладов по мере инфляционного роста цен является фактором увеличения издержек производства. Это, в свою очередь, вызывает повышение цен на производимые товары и услуги, что в конечном итоге требует дальнейшей индексации заработной платы: таким образом, возможно формирование так называемой инфляционной спирали «заработная плата — цены». Чтобы избежать роста темпов инфляции, при осуществлении индексации учитывается ряд требований:

1. С помощью индексации компенсируется не любой, а только инфляционный рост цен. При этом, как правило, устанавливается «порог индексации» — то увеличение цен, с которого требуется индексация.

2. Индексируются не все виды доходов, а преимущественно такие, как заработная плата и социальные трансферты (пенсии, стипендии, пособия).

3. Не подлежат индексации денежные доходы населения от собственности (от продажи и сдачи в аренду личного имущества, от акций и других ценных бумаг, от ведения фермерского и личного подсобного хозяйства, от предпринимательской и другой,

¹ В России впервые индексация была введена Законом Верховного Совета РСФСР 24 октября 1991 г. «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан РСФСР».

18. Экономическая природа и сущность заработной платы

разрешенной законом экономической деятельности), так как они формируются в условиях свободного ценообразования, возрастающая с ростом цен, и поэтому не нуждаются в дополнительной защите.

4. Индексация не компенсирует полностью рост потребительских цен всем получателям доходов. Рост стоимости жизни компенсируется в большей мере тем, чей уровень текущего потребления наиболее страдает в результате инфляции, т.е. лицам, получающим более низкие доходы.

Официальными источниками индексации доходов в России выступают:

- для бюджетной сферы занятости — бюджеты всех уровней;
- для пенсионеров — Пенсионный фонд РФ;
- для пособий — Фонд социального страхования РФ, федеральный бюджет;
- для малообеспеченных категорий населения — средства на компенсации и льготы из муниципальных бюджетов, а также фондов социальной защиты населения;
- для занятых в частном секторе экономики — финансовые средства самих организаций.

Варианты индексации заработной платы.

Защита заработной платы

Механизмом индексации заработной платы в бюджетной сфере является увеличение установленных на федеральном уровне, уровне субъектов Федерации и муниципальных образований минимальных тарифных ставок. Для частных предприятий и организаций государственная индексация заработной платы означает установление нового государственного минимального размера оплаты труда. Будут ли повышены (и в каком размере) более высокие ставки и оклады — внутреннее дело организации, и это зависит от наличия средств, а также от того, как зафиксированы вопросы индексации в коллективных и трудовых договорах.

На практике применяется ряд вариантов индексации заработной платы. При *пропорциональной индексации* все ставки и оклады возрастают в одной пропорции, при *долевой* — на одинаковую сумму, при *пропорционально-долевой* — часть средств на индексацию идет на увеличение ставок и окладов в одной пропорции, часть — на увеличение их на одинаковую сумму.

Очевидно, что при пропорциональной индексации невозможно утверждать, что рост стоимости жизни и сокращение текущего потребления в большей мере компенсированы работнику с низкими доходами. Долевая индексация чрезмерно резко снижает диапазон (относительные различия) окладов работников высшей и низшей квалификации. Вариант пропорционально-долевой индексации смягчает негативные черты первых двух. Естественно, что пропорционально-долевая индексация также постепенно снижает диапазон тарифных ставок и окладов. Применяя данный вариант, целесообразно время от времени корректировать используемые тарифные сетки и схемы должностных окладов с тем, чтобы обеспечить обоснованный уровень дифференциации в оплате труда работников.

Трудовым законодательством предусмотрены и другие меры по защите заработной платы. Так, ст. 137 и 138 ТК РФ ограничивают перечень возможных удержаний из заработной платы и их размер 20% ее величины, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50%. Оговорены сроки расчета при увольнении работника (ст. 140 ТК РФ), который должен произойти в день увольнения.

Законодательством предусмотрена ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ). При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Кроме того, установлено, что в случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок не допускается (ст. 131 ТК РФ).

Если в силу производственной необходимости работник выполняет работы более низкой квалификации, чем установленный ему

18. Экономическая природа и сущность заработной платы

разряд, предусмотрена выплата межразрядной разницы (разницы в тарифных ставках работника и фактически выполняемых работ) за отработанное время, компенсирующей потери в заработке (ст. 150 ТК РФ). Законодательство предусматривает установление доплат, частично компенсирующих потери в заработке при невыполнении норм, изготовлении брака, простоях не по вине работника.

Государство гарантирует также обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

18.4. Регулирование заработной платы в рыночной экономике

Элементы и функции системы государственного регулирования заработной платы

Переход к рыночной экономике обусловил новые подходы к организации и регулированию оплаты труда. Происходит коренное изменение всей системы общественных отношений на основе изменения экономических и политических условий существования общества. Применительно к отношениям по поводу вознаграждения за труд это означает переход от распределения по труду к распределению согласно цене рабочей силы к модели организации заработной платы, отвечающей представлениям о рыночном механизме ее регулирования. Формируются новые регуляторы заработной платы, меняются функции основных экономических субъектов в решении вопросов по ее определению.

Механизм рыночного регулирования заработной платы включает следующие элементы.

Многоуровневая коллективно-договорная система с использованием многоступенчатых переговорных процессов позволяет с достаточной полнотой отразить всю гамму экономических, политических, социальных интересов отдельных групп работодателей и работников при установлении условий оплаты труда.

Система обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда и защиты заработной платы от негативных явлений рыночной экономики является отправным пунктом для определения степени повышения нижних границ заработной платы и препятствием их снижения. Она обеспечивает своевременность выплаты и поддержание покупательной способности заработной платы, выступает

гарантом определенного уровня личного потребления работников и членов их семей.

Налоговая система регулирования оплаты труда в составе индивидуальных доходов и (в отдельных случаях) в составе издержек работодателя на рабочую силу способствует рационализации соотношений в оплате труда, устанавливаемых в ходе переговорного процесса, и позволяет уменьшать возможность деформаций в уровнях оплаты под влиянием дефицитности отдельных профессий на рынке труда.

Информационная система предоставляет сведения для анализа уровня и динамики заработной платы, прочих издержек работодателя на рабочую силу, дает реальное представление о заработной плате как цене рабочей силы, демонстрирует взаимосвязь изменений в оплате труда с количественным изменением факторов, ее определяющих¹.

Функции государства сводятся к обеспечению наилучших условий для действия всего механизма рыночной организации заработной платы, к вмешательству в действие этого механизма в целях внесения в него необходимых корректировок, когда складывающиеся тенденции приобретают отрицательный для общества характер.

Нормативно-правовой основой регулирования заработной платы в нашей стране выступают Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, Уголовный кодекс РФ, а также законы, принятые по различным аспектам социально-трудовых отношений. Их основные положения отражаются в региональных законодательных и нормативных актах и положениях.

На *федеральном уровне* государственное регулирование заработной платы непосредственно связано с действующей системой законодательства. На *региональном уровне* государственное регулирование оплаты труда получает свое отражение в нормативных правовых актах, принятых на уровне субъектов Федерации и муниципаль-

¹ В частности, к инструментам этой системы можно отнести унифицированные формы федерального государственного статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», утвержденные постановлением Росстата от 20 ноября 2006 г. № 69; № 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности», утвержденные постановлением Росстата от 9 октября 2006 г. № 56; «Методологические положения о проведении обследования о затратах организаций на рабочую силу», утвержденные постановлением Госкомстата России от 16 апреля 2002 г. № 26.

18. Экономическая природа и сущность заработной платы

ных образований. На *уровне организаций и предприятий* действуют локальные нормативные документы по оплате труда (Положения об оплате и премировании работников, положения о персонале, тарифные сетки, коллективные договоры и др.), разрабатываемые с учетом положений нормативно-правовых документов высших уровней управления.

Методы и принципы государственного регулирования заработной платы

Государство использует меры прямого и косвенного регулирования заработной платы и доходов. К *мерам прямого регулирования* относятся:

1. Установление гарантированного минимального размера оплаты труда.
2. Установление порядка индексации заработной платы при росте потребительских цен.
3. Определение порядка оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований.
4. Установление минимальных и повышенных размеров доплат и надбавок к заработной плате.

Меры косвенного регулирования доходов и заработной платы включают:

1. Контроль над денежной эмиссией, инфляцией и валютным курсом.
2. Установление ставок налогообложения физических лиц, ставок отчислений в государственные внебюджетные фонды (единый социальный налог), тарифов отчислений на обязательное социальное страхование от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.
3. Разработка тарифно-квалификационных справочников рабочих и служащих.

Трудовым кодексом РФ (ст. 130) установлены основные государственные гарантии по оплате труда работников, которые включают:

- величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда

Важным действенным методом государственного регулирования заработной платы является законодательное установление размера минимальной заработной платы, которая обеспечивает минимально приемлемую величину потребления, служит базой установления оплаты труда наименее квалифицированного работника. Размер минимальной заработной платы зависит от уровня благосостояния общества и проводимой социальной политики.

В Российской Федерации *минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда)* — устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

В соответствии с ТК РФ (ст. 133) минимальный размер оплаты труда устанавливается на всей территории Российской Федерации законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. За прожиточный минимум принимается стоимость минимально необходимого набора продуктов питания, товаров и услуг, характеризующих нижнюю границу уровня жизни и обеспечивающих условия поддержания активного физического состояния в кризисные моменты экономики. Порядок и сроки поэтапного повышения размера минимальной заработной

18. Экономическая природа и сущность заработной платы

платы до размера прожиточного минимума, а также механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы в этом размере, устанавливаются федеральным законом.

В табл. 18.2 показано изменение соотношения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума в России в 2000—2006 гг. С 1 сентября 2007 г. в соответствии с Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ МРОТ составил 2300 руб.

Таблица 18.2. Минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум

Год	Минимальный размер оплаты труда в месяц, руб.	Прожиточный минимум для трудоспособного населения, руб.	МРОТ, % к прожиточному минимуму
2000	132	1320	10,0
2001	300	1629	18,4
2002	450	1968	22,9
2003	600	2304	26,0
2005	800	3266	24,5
2006	1100	3707	29,7

Заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимум заработной платы может быть как общефедеральным, так и дифференцированным по регионам и природно-климатическим зонам страны применительно к стоимости минимального набора товаров и услуг, рассчитанной по единой методике. Различия в условиях воспроизводства рабочей силы по территории страны определяются разницей в потребностях населения, обусловленной неодинаковыми природно-климатическими условиями, национальными традициями и местными особенностями, влияющими на уровень и структуру потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг. Влияние метеорологических и природных факторов на потребление населения в определенной мере нашло отражение в наборе потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации и в субъектах РФ, разработанном в соответствии с Федеральным законом от 24 октября 1997 г. «О про-

житочном минимуме в Российской Федерации». По особенностям потребления продуктов питания субъекты РФ распределены на 16 зон, начиная от субъектов, расположенных в самых суровых условиях, и завершая территориями, находящимися в благоприятных условиях. Другим фактором, определяющим стоимость воспроизводства рабочей силы, являются различия в ценах на товары и тарифах на платные услуги.

Минимальный размер заработной платы обеспечивается: в учреждениях, финансируемых из федерального бюджета, — за счет средств федерального бюджета; в учреждениях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, — за счет средств бюджетов субъектов РФ; в учреждениях, финансируемых из местных бюджетов, — за счет средств местных бюджетов; в других организациях — за счет собственных средств.

Налоговое регулирование заработной платы

Основным элементом налогового регулирования заработной платы является *налог на доходы физических лиц (НДФЛ)*, удерживаемый в пользу бюджета.

В Российской Федерации с 2001 г. действует пропорциональная система налогообложения индивидуальных доходов граждан с использованием равной ставки 13% от доходов, полученных работником, независимо от их абсолютных размеров. Порядок его исчисления регулируется главой 23 НК РФ. При расчете налога на доходы физических лиц применяются стандартные налоговые вычеты — суммы, на которые уменьшается облагаемый налогом доход. Некоторые вычеты перестают применяться после того, как совокупный доход нарастающим итогом с начала года достигнет определенной суммы. В табл. 18.3 приведены стандартные налоговые вычеты по налогу на доходы физических лиц.

Единый социальный налог и взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний относятся к начислениям на заработную плату — платежам по доходам, начисленным работникам организации в виде выплат и вознаграждений по трудовым и гражданско-правовым договорам, осуществляемым работодателем и относимым на себестоимость продукции (работ, услуг).

18. Экономическая природа и сущность заработной платы

Таблица 18.3. Стандартные налоговые вычеты по НДФЛ в 2007 г.

Категории граждан, имеющих право на вычет	Размер вычета в месяц, руб.	Величина дохода, до достижения которого предоставляется вычет, руб.
Пострадавшие на атомных объектах в результате радиационных аварий и испытаний ядерного оружия, инвалиды Великой Отечественной войны и т.д.	3000	Не установлен
Герои Советского Союза или Российской Федерации, инвалиды с детства, а также инвалиды I и II групп и т.д.	500	Не установлен
Граждане, которые не имеют права на вычеты в размере 3000 или 500 руб.	400	20 000
Граждане, имеющие детей, включая приемных родителей. Вычет удваивается, если ребенок в возрасте до 18 лет является инвалидом, а также, если учащийся очной формы обучения, аспирант, студент в возрасте до 24 лет является инвалидом I или II группы	600 на каждого ребенка	40 000

Единый социальный налог начисляется по регрессивной ставке: чем выше сумма облагаемого дохода, приходящаяся на одного работника, тем меньше ставка налога. В табл. 18.4 приведены ставки ЕСН.

Если в течение календарного года сумма дохода того или иного работника превысит 280 000 руб., организация имеет право уплачивать налог с его доходов по пониженной (регрессивной) ставке. Пониженная ставка начинает применяться с того месяца, в котором доход работника превысил эту сумму.

Сумма ЕСН, начисленная в федеральный бюджет, уменьшается на сумму начисленных организацией за тот же период взносов на обязательное пенсионное страхование.

Взносы на обязательное пенсионное страхование начисляются по двум возрастным категориям: лица 1966 г. рождения и старше; лица 1967 г. рождения и моложе. При этом для лиц 1966 г. рождения и старше страховые взносы начисляются только на финанси-

18.4. Регулирование заработной платы в рыночной экономике

Таблица 18.4. Ставки платежей единого социального налога в 2007 г.

Налоговая база на каждое физическое лицо нарастающим итогом с начала года, руб.	Ставка налога, зачисляемого в федеральный бюджет	Ставка налога, зачисляемого в Фонд социального страхования РФ	Ставка налога, зачисляемого в фонды обязательного медицинского страхования РФ		Итого
			Федеральный фонд ОМС	Территориальный фонд ОМС	
До 280 000	20,0%	2,9%	1,1%	2,0%	26,0%
От 280 001 до 600 000	56 000 руб. + + 7,9% суммы, превышающей 280 000 руб.	8120 руб. + +1,0% суммы, превышающей 80 000 руб.	3080 руб. + + 0,6% суммы, превышающей 280 000 руб.	5600 руб. + +0,5% суммы, превышающей 280 000 руб.	72 800 руб. + + 10,0% суммы, превышающей 280 000 руб.
Свыше 600 000	81 280 руб. + + 2% суммы, превышающей 600 000 руб.	11 320 руб.	5000 руб.	7200 руб.	104 800 + +2,0% суммы, превышающей 600 000 руб.

рование страховой части трудовой пенсии. Для лиц 1967 г. и моложе страховые взносы начисляются на финансирование как страховой, так и накопительной части трудовой пенсии. В табл.18.5 приведена шкала взносов на обязательное пенсионное страхование.

Взнос на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний перечисляется в Фонд социального страхования РФ. Страховые тарифы дифференцируются по видам экономической деятельности в зависимости от устанавливаемого ежегодно федеральным законом класса профессионального риска.

18. Экономическая природа и сущность заработной платы

Таблица 18.5. Взносы на обязательное пенсионное страхование в 2007 г.

Налоговая база на каждое физическое лицо нарастающим итогом с начала года, руб.	Лица 1966 г. рождения и старше		Лица 1967 г. рождения и моложе	
	На финансирование		На финансирование	
	страховой части пенсии	накопительной части пенсии	страховой части пенсии	накопительной части пенсии
До 280 000	14%	0	10%	4%
От 280 001 до 600 000 руб.	39 200 руб. + 5,5% с суммы, превышающей 200 000 руб.	0	28 000 руб. + 3,9% с суммы, превышающей 200 000 руб.	11 200 руб. + 1,6% с суммы, превышающей 200 000 руб.
Свыше 600 000 руб.	56 800 руб.	0	40 480 руб.	16 320 руб.

Все организации разделены на 32 класса профессионального риска. В табл. 18.6 приведены тарифы взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Таблица 18.6. Тарифы взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2007 г.

Класс профессионального риска, к которому относится организация	Тариф страховых взносов, % сумм, облагаемых взносом	Класс профессионального риска, к которому относится организация	Тариф страховых взносов, % сумм, облагаемых взносом
I	0,2	XVII	2,1
II	0,3	XVIII	2,3
III	0,4	XIX	2,5
IV	0,5	XX	2,8
V	0,6	XXI	3,1
VI	0,7	XXII	3,4
VII	0,8	XXIII	3,7
VIII	0,9	XXIV	4,1
IX	1,0	XXV	4,5

Класс профессионального риска, к которому относится организация	Тариф страховых взносов, % сумм, облагаемых взносом	Класс профессионального риска, к которому относится организация	Тариф страховых взносов, % сумм, облагаемых взносом
X	1,1	XXVI	5,0
XI	1,2	XXVII	5,5
XII	1,3	XXVIII	6,1
XIII	1,4	XXIX	6,7
XIV	1,5	XXX	7,4
XV	1,7	XXXI	8,1
XVI	1,9	XXXII	8,5

Система договорного регулирования заработной платы

Система договорного регулирования заработной платы позволяет на основе прямых переговоров между работодателями и наемными работниками (или их объединениями) обеспечивать и развивать социальное партнерство, повысить гарантии в оплате труда каждого работника.

В России действует многоуровневая система соглашений¹ — правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и устанавливающих общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть дву- и трехсторонними. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном

¹ Эта система закреплена рядом законодательных и нормативных актов. В 1992 г. был введен в действие Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», уточненный и дополненный в 1996 г. В дальнейшем были приняты федеральные законы: «Об общественных объединениях»; «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»; «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности». Договорное регулирование заработной платы получило широкое отражение в Трудовом кодексе РФ.

18. Экономическая природа и сущность заработной платы

участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Генеральное соглашение действует на федеральном уровне и определяет общие принципы социально-экономической политики и обязательства в сфере развития рынка труда и содействия занятости, в области регулирования заработной платы и доходов, уровня жизни и социальной защиты населения, в области социального обеспечения и социального страхования, в сфере охраны труда. В нем целесообразно предусматривать:

- величину минимальной заработной платы в процентах к стоимости минимальной потребительской корзины одинокого работника в трудоспособном возрасте; меры по повышению среднемесячной заработной платы работников в целом по России с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- рекомендуемые коэффициенты дифференциации оплаты по сложности труда основных групп работников для всех отраслей экономики;
- меры, направленные на совершенствование тарифной части оплаты, тарификации и нормирования труда работников;
- меры по защите заработной платы от инфляции и меры ответственности за несвоевременные расчеты по оплате труда.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации, *территориальное* — на территории соответствующего муниципального образования. Они определяют условия оплаты труда, гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования, а также нормы оплаты труда, по которым предусмотрены более высокие количественные показатели по сравнению с генеральным соглашением (минимальная заработная плата, коэффициент дифференциации оплаты труда по сложности и условиям труда, основным видам деятельности и группам работников, по защите заработной платы от инфляции).

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам с учетом специфики отрасли (отраслей) и может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. В нем могут быть предусмотрены:

- размеры (коэффициенты) дифференциации оплаты труда между основными профессиями и должностями работников, видами работ в отрасли;
- виды и межрегиональные размеры гарантийных и компенсационных доплат и надбавок, отражающих специфику отрасли;
- повышение минимальной месячной тарифной ставки (ставки 1-го разряда), устанавливаемой с учетом экономической возможности организаций и величины прожиточного минимума;
- соотношение между минимальной и максимальной заработной платой в организациях отрасли; предельно допустимую долю заработной платы в себестоимости продукции для производственных отраслей;
- порядок индексации заработной платы в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги;
- рекомендуемые к применению формы и системы заработной платы для основных видов работ;
- порядок тарификации работ по сложности их выполнения, условиям труда и интенсивности, по кругу профессий и видов деятельности, не включенных в генеральное и территориальное соглашения;
- рекомендуемые размеры, показатели и условия премирования, порядок выплаты премиальных вознаграждений;
- перечень отраслевых и межотраслевых нормативных материалов для нормирования труда, выпусков ЕТКС и ТКС, рекомендуемых для применения в организациях отрасли.

На уровне организаций и предприятий регулирование заработной платы осуществляется *коллективным договором*, который регулирует отношения между работниками и работодателями, дополняя и развивая нормы, принятые в соглашениях высших уровней. Коллективный договор должен предусматривать:

18. Экономическая природа и сущность заработной платы

- формы и системы заработной платы работников;
- порядок учета основных показателей, используемых при оплате труда;
- порядок снижения заработной платы при нарушениях в исполнении работником трудовых обязанностей;
- перечень норм и нормативов, согласованных между работодателем и работниками для определения норм трудовых затрат, порядок их уточнения и пересмотра;
- размеры гарантийных и компенсационных выплат, если они превышают размеры, предусмотренные ТК РФ, а также соглашениями высших уровней;
- размеры и условия выплат доплат, надбавок, премий и т.д.;
- сроки выплаты заработной платы, виды и размеры штрафов (компенсаций) за задержку заработной платы;
- механизм индексации заработной платы с учетом роста цен, уровня инфляции.

Следует отметить, что механизм договорного регулирования действует в России далеко не в полную силу. Не до конца оформились представительные органы работодателей и наемных работников. Экономическая и социальная защищенность работников и их представителей не в полной мере обеспечивает принципы равноправия сторон. Не всегда имеет место и равный доступ сторон к информации при заключении коллективных договоров.

Выводы

1. Заработная плата представляет собой элемент личного дохода наемного работника, форму экономической реализации права собственности на приналежащий ему ресурс труда. Являясь наряду с этим элементом общих издержек производства и доходом фактора труда в системе факторного распределения национального дохода, она становится предметом и точкой непосредственного соприкосновения экономических интересов всех основных субъектов воспроизводственного процесса: наемного работника, работодателя, государства.

Основа заработной платы — ее ставка — представляет собой гарантированную (условно-постоянную) часть заработка. Кроме того, в зарплате существует переменная (гибкая) часть, в которой отражаются различия в индивидуальных результатах и условиях труда — премии, надбавки, доплаты, сделельный приработок и т.п. В условиях рыночной экономики уровень заработной платы определяется целым рядом про-

изводственных, социальных, собственно рыночных, а также институциональных факторов.

2. Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет: распределительной, воспроизводственной, стимулирующей, ресурсно-разместительной, статусной, формирования платежеспособного спроса, страхования социальных рисков. Для того чтобы заработная плата выполняла присущие ей функции, необходимо соблюдать основополагающие принципы ее организации.

Элементы внутрипроизводственной организации заработной платы включают: механизмы установления необходимого количественного результата трудовой деятельности или трудозатрат; инструменты оценки качества труда и условий трудовой деятельности; формы и системы заработной платы, устанавливающие четкую зависимость между качеством, количеством и эффективностью трудовой деятельности и заработком работника.

3. Номинальная заработная плата — это сумма, начисленная работнику в качестве платы за труд, реальная заработная плата характеризует покупательную способность номинальной и определяется динамикой потребительских цен, уровнем удержаний из заработка, наличием товарного покрытия платежеспособного спроса, своевременностью выплат. Снижение покупательной способности заработной платы по мере инфляционного роста цен требует проведения ее индексации.

4. Механизм рыночного регулирования заработной платы включает многоуровневую коллективно-договорную систему, систему обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда и защиты заработной платы, налоговую систему регулирования оплаты труда в составе индивидуальных доходов, информационную систему, предоставляющую сведения для анализа процессов в сфере оплаты труда.

Функции государственного регулирования заработной платы сводятся к обеспечению наилучших условий для действия всего механизма рыночной ее организации и к вмешательству в действие этого механизма, если складывающиеся тенденции приобретают отрицательный для общества характер.

5. В России действует многоуровневая система соглашений: генеральное, межрегиональные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные. На уровне предприятий, организаций и учреждений заключаются коллективные договоры, которые, регулируя отношения между работниками и работодателями, дополняют и развивают нормы, принятые в соглашениях высших уровней. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются те условия, которые наиболее благоприятны для работников.

18. Экономическая природа и сущность заработной платы

Вопросы для самопроверки

1. В чем сущность заработной платы как экономической и юридической категории?
2. Каковы основные элементы ставки заработной платы, их назначение и особенности?
3. Каковы факторы, влияющие на уровень заработной платы, их особенности в современных условиях?
4. Раскройте содержание и механизм реализации основных функций заработной платы.
5. Охарактеризуйте основные принципы и элементы организации оплаты труда.
6. Назовите основные элементы государственного регулирования оплаты труда и доходов.
7. В чем состоит суть индексации заработной платы как средства ее регулирования?

Тарифная система, ее структура и функции

19.1. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы / 19.2. Расчет средних тарифных величин / 19.3. Основные этапы разработки внутрипроизводственной тарифной системы / 19.4. Тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы и направления ее совершенствования

19.1. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы

Сущность и структура тарифной системы

Тарифная система — один из распространенных инструментов дифференциации заработной платы в зависимости от качества труда, т.е. сложности выполняемых работ, квалификации работников, условий труда, значимости тех или иных видов деятельности и профессий для организации, интенсивности труда и ряда прочих «тарифообразующих» факторов.

В условиях рыночной экономики тарифные системы обычно устанавливаются в ходе переговоров между работодателем и наемными работниками и обеспечивают на определенный период времени гарантированные условия оплаты за выполнение трудовых обязанностей. На рис. 19.1 представлены основные элементы тарифной системы.

Тарифные сетки, их элементы и виды

Тарифная сетка — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифные разряды — порядковые числовые значения, с помощью которых ранжируются группы работ (работников), различающихся по уровню оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации работника). К 1-му разряду относятся работники

19. Тарифная система, ее структура и функции

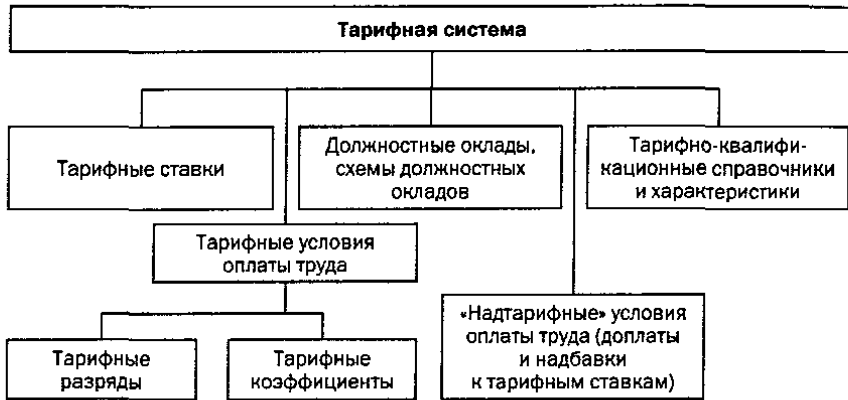


Рис. 19.1. Основные элементы тарифной системы

начального (низшего) уровня квалификации и наиболее простые работы, к последнему — работники высшего уровня квалификации, выполняющие наиболее сложные работы.

Тарифные коэффициенты — величины, показывающие, во сколько раз тарифная ставка 2-го и последующих разрядов больше тарифной ставки 1-го разряда. Соответственно, тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен единице. С их помощью образуются тарифные ставки различных разрядов:

$$Tc_n = Tc_1 + K_n,$$

где Tc_n — тарифная ставка n -го разряда; Tc_1 — тарифная ставка 1-го разряда; K_n — тарифный коэффициент n -го разряда.

Поскольку тарифный коэффициент устанавливает соотношение сложности и оплаты труда, отнесенного к тому или иному разряду, со сложностью простейшего труда, его можно рассматривать как *коэффициент редукции труда* (измерения сложного труда в единицах простого, принимаемого за эталон).

Соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов (первого и высшего в данной сетке) называют *диапазоном тарифной сетки*. Диапазон характеризует пропорции в оплате труда наименьшей и наибольшей группы сложности и обозначается, например, как 1 : 2,85.

Тарифные сетки характеризуются различным абсолютным и относительным изменением тарифных коэффициентов от разряда к разряду.

19.1. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы

Абсолютный «разрыв» (межразрядная разница) в смежных тарифных коэффициентах определяется как разность между их значениями, например: $1,35 - 1,16 = 0,19$.

Относительный «разрыв» (межразрядная разница) показывает, на сколько процентов увеличиваются тарифные коэффициенты от разряда к разряду, например: $(1,35 : 1,16) \cdot 100 - 100 = 16\%$.

В табл. 19.1 показаны четыре основных вида тарифных сеток в зависимости от методологических подходов к нарастанию тарифных коэффициентов.

Таблица 19.1. Тарифные сетки при различных методических подходах к нарастанию тарифных коэффициентов

Вид тарифных сеток	Тарифные коэффициенты при квалификационных разрядах							
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й	8-й
<i>Равномерная</i> (одинаковая межразрядная разница)	1,00	1,16	1,35	1,57	1,82	2,10	2,45	2,85
Межразрядная разница, %	—	16	16	16	16	16	16	16
<i>Прогрессивная</i> , или возрастающая (нарастание межразрядной разницы)	1,00	1,13	1,29	1,48	1,72	2,01	2,38	2,85
Межразрядная разница, %	—	13	14	15	16	17	18	20
<i>Регрессивная</i> , или затухающая (уменьшение межразрядной разницы)	1,00	1,20	1,42	1,67	1,92	2,2	2,5	2,85
Межразрядная разница, %	—	20	18	17	16	15	14	13
<i>Смешанная</i> , или возрастающе-затухающая (сначала возрастание, а затем — уменьшение межразрядной разницы)	1,00	1,16	1,35	1,62	2,00	2,29	2,61	2,85
Межразрядная разница, %	—	16	16	20	23	15	14	9

Тарифные ставки и должностные оклады

Тарифные ставки — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) в единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат¹.

Различают *часовые, дневные, месячные тарифные ставки*. Наибольшее практическое распространение имеют часовые тарифные ставки, часто используемые для исчисления различных доплат к заработной плате. Дневная ставка в этом случае рассчитывается путем умножения часовой ставки на количество часов в рабочей смене, месячная — на среднегодовое число рабочих часов в месяце. В свою очередь, часовая тарифная ставка может быть определена делением дневной на количество рабочих часов в смене или месячной — на среднегодовое число рабочих часов в месяце.

Должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Схемы должностных окладов представляют собой группировку должностей по уровню оплаты, состоящую из перечня должностей и размеров месячных окладов по каждой из них. Отдельные должности в схемах могут подразделяться (в зависимости от уровня образования работника, сложности выполняемых функций, опыта работы, уровня ответственности) на *квалификационные категории*, с помощью которых дифференцируются размеры окладов внутри одной должности, например: «специалист», «специалист III категории», «специалист II категории», «специалист I категории», «ведущий специалист», «главный специалист». Для более полного учета деловых качеств, опыта и квалификации работников в рамках должности или категории применяются также «вилки» должностных окладов (минимальный и максимальный оклад с различием от 10 до 30%).

¹ Тарифная ставка первого разряда определяется коллективным договором предприятия или, при его отсутствии, Положением об оплате труда. Ее величина зависит как от финансовых возможностей предприятия, так и от условий отраслевого (межотраслевого, регионального, территориального) тарифного соглашения. В любом случае она должна обеспечивать получение работником низшего разряда, занятого в нормальных условиях труда и работающего с нормальной интенсивностью, при условии отработки им полной месячной нормы времени, тарифного заработка не ниже установленного Правительством РФ минимального размера оплаты труда.

Тарификация работ и работников

Отнесение работ и работников к тем или иным тарифным разрядам (квалификационным категориям) труда называется *тарификацией*.

Инструментом тарификации служат Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих, тарифных разрядов¹, включающий более 5,5 тыс. наименований профессий рабочих и около 2 тыс. наименований должностей служащих, тарифно-квалификационные справочники и отдельные тарифно-квалификационные характеристики.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) включает более 70 выпусков и охватывает более 5000 рабочих профессий применительно к 8-разрядной их группировке. В первом выпуске содержатся тарифно-квалификационные характеристики «сквозных» профессий, общих для всех отраслей, в последующих — характеристики сгруппированы по родственным производствам.

В *Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС)*² в зависимости от характера работ, составляющих преимущественное содержание должностных обязанностей (организационно-административных, аналитико-конструктивных, информационно-технических), квалификационные характеристики разбиты на три категории должностей: руководители, специалисты и служащие. Кроме того, они сгруппированы в разделы по видам экономической деятельности, причем в первом собраны характеристики общеотраслевых должностей, распространенных, прежде всего, в сфере материального производства.

На рис. 19.2 представлена структура тарифно-квалификационных характеристик рабочих и квалификационных характеристик руководителей, специалистов и служащих.

Вопрос о присвоении или повышении разряда рабочего решает квалификационная комиссия цеха или предприятия, включающая представителей администрации и профсоюзных органов, мастеров, квалифицированных рабочих. Процесс тарификации включает проверку знания рабочих инструкций, технологических карт,

¹ Утвержден Госстандартом России и введен в действие с января 1996 г.

² При использовании ЕКС целесообразно руководствоваться Порядком применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9.

19. Тарифная система, ее структура и функции

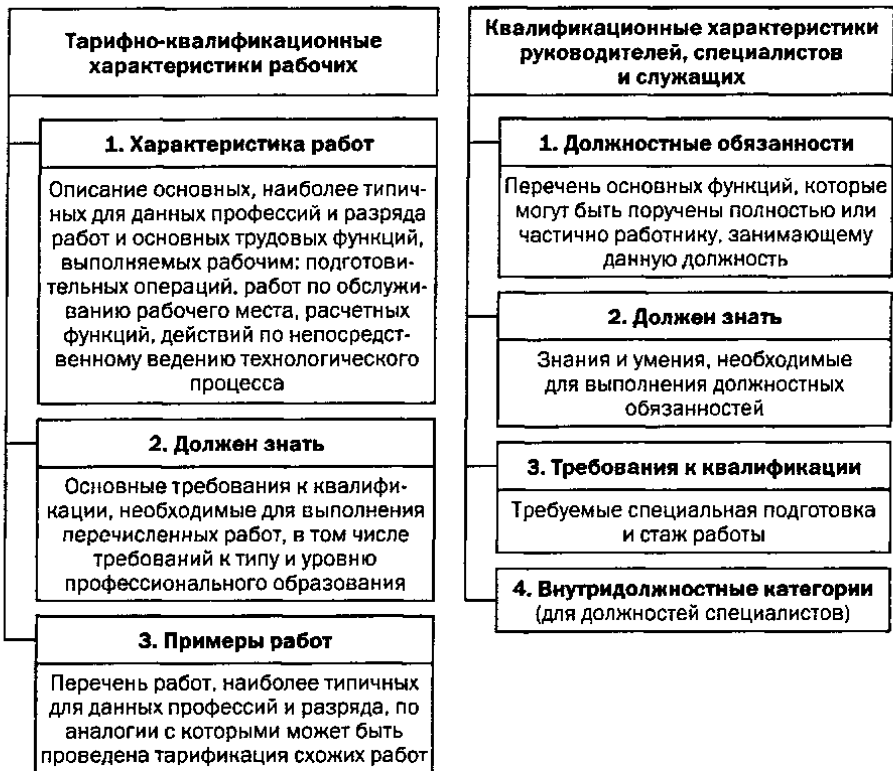


Рис. 19.2. Структура тарифно-квалификационных характеристик

технологических процессов, правил техники безопасности и охраны труда, а также «квалификационную пробу» — практическое выполнение работ соответствующего разряда. Разряды рабочим — выпускникам профессиональных образовательных учреждений присваивает Государственная квалификационная комиссия.

Тарификация руководителей, специалистов и служащих осуществляется в ходе их *аттестации*, которая предполагает проверку квалификации работника, деловых качеств, достигнутых результатов. Учитываются уровень образования, стаж работы, самостоятельность и качество выполнения должностных обязанностей, ответственность, способность к инновационной деятельности, умение организовать труд подчиненных и проч.

Тарифно-квалификационные характеристики могут также использоваться в качестве основы для определения программ обучения работников и содержания должностных инструкций.

19.2. Расчет средних тарифных величин

Для определения средней квалификации группы рабочих, среднего уровня сложности работ, установления их взаимного соответствия, для упрощенных методов начисления заработка и планирования заработной платы могут использоваться средние тарифные величины.

Исходной величиной для расчетов является *средний тарифный коэффициент*, так как именно тарифные коэффициенты отражают различия в сложности работ и квалификации работников. Он определяется как среднеарифметическая взвешенная величина, где в качестве весов выступают либо численность работников различных разрядов, либо количество отработанных по различным разрядам нормо-часов. Отметим, что расчет возможен лишь по группам рабочих и работ, тарифицируемых по одной и той же тарифной сетке.

Для рабочих средний тарифный коэффициент определяется по формуле

$$\bar{K} = \frac{\sum_{n=1}^8 (K_n \cdot \mathcal{U}_n)}{\sum_{n=1}^8 \mathcal{U}_n};$$

для работ:
$$\bar{K} = \frac{\sum_{n=1}^8 (K_n \cdot Tр_n)}{\sum_{n=1}^8 Tр_n},$$

где \bar{K} — средний тарифный коэффициент; K_n — тарифный коэффициент n -го разряда; \mathcal{U}_n — численность рабочих n -го разряда; $Tр_n$ — нормированная трудоемкость работ n -го разряда; n — порядковый номер разряда, в нашем случае от 1 до 8.

Средняя тарифная ставка также рассчитывается как среднеарифметическая взвешенная, аналогично среднему тарифному коэффициенту.

Для рабочих средняя тарифная ставка определяется по формуле

$$\bar{Tc} = \frac{\sum_{n=1}^8 (Tc_n \cdot \mathcal{U}_n)}{\sum_{n=1}^8 \mathcal{U}_n};$$

19. Тарифная система, ее структура и функции

$$\text{для работ: } \bar{T} = \frac{\sum_{n=1}^8 (T_n \cdot T_{P_n})}{\sum_{n=1}^8 T_{P_n}},$$

где \bar{T}_c — средняя тарифная ставка; T_{c_n} — тарифная ставка n -го разряда.

Кроме того, если известен средний тарифный коэффициент, средняя тарифная ставка может определяться, как и любая тарифная ставка, умножением тарифной ставки первого разряда на соответствующий (в данном случае — средний) тарифный коэффициент: $\bar{T} = T_c \cdot \bar{K}$.

Средний тарифный разряд обычно определяется исходя из среднего тарифного коэффициента, по одной из следующих формул:

$$\bar{P} = P_m + \frac{(\bar{K} - K_m)}{(\bar{K}_6 - K_m)} \quad \text{или} \quad \bar{P} = P_6 + \frac{(K_6 - \bar{K})}{(K_6 - K_m)},$$

где \bar{P} — средний разряд; P_m — разряд в тарифной сетке, соответствующий коэффициенту, меньшему, чем средний; P_6 — разряд в тарифной сетке, соответствующий коэффициенту, большему, чем средний; \bar{K} — средний тарифный коэффициент; K_m — тарифный коэффициент в сетке, меньший, чем средний; K_6 — тарифный коэффициент в сетке, больший, чем средний.

По второй из приведенных формул результат будет тот же.

Возможен расчет среднего тарифного разряда и исходя из средней тарифной ставки по формулам, аналогичным вышеприведенным, где вместо значений тарифных коэффициентов подставляются соответствующие значения тарифных ставок:

$$\bar{P} = P_m + \frac{(\bar{T}_c - T_{c_m})}{(T_{c_6} - T_{c_m})} \quad \text{или} \quad \bar{P} = P_6 - \frac{(T_{c_6} - \bar{T}_c)}{(T_{c_6} - T_{c_m})},$$

где \bar{T}_c — средняя тарифная ставка; T_{c_m} — тарифная ставка в сетке, меньшая, чем средняя; T_{c_6} — тарифная ставка в сетке, большая, чем средняя.

Если сначала рассчитывалась средняя тарифная ставка, а на ее основе — средний тарифный разряд, то эти данные могут послужить основой расчета среднего тарифного коэффициента:

$$\bar{K} = \frac{\bar{T}c}{Tc_1}.$$

Если известен средний тарифный разряд, средний тарифный коэффициент может быть рассчитан по одной из формул:

$$\bar{K} = K_m + (K_6 - K_m) \cdot (\bar{P} - P_m) \text{ или } \bar{K} = K_6 - (K_6 - K_m) \cdot (P_6 - \bar{P}),$$

где K_6 и K_m — тарифные коэффициенты в сетке, соответствующие разрядам большему и меньшему, чем средний; P_6 и P_m — больший и меньший разряды в тарифной сетке, между которыми находится средний тарифный разряд.

19.3. Основные этапы разработки внутрипроизводственной тарифной системы

Цели, порядок разработки, внедрения и изменения внутрипроизводственной тарифной системы

Целью разработки внутрипроизводственной тарифной системы является обеспечение в масштабе предприятия (организации) регулирования заработной платы на основе факторов ее дифференциации (тарифообразующих факторов).

Основные этапы ее разработки представлены на рис. 19.3.

Внутрипроизводственная тарифная система и ее отдельные элементы (тарифные сетки, тарифные ставки, доплаты и надбавки) вводятся в действие приказом руководителя организации. Изменение разрядов, тарифных ставок и коэффициентов, размеров и порядка начисления доплат и надбавок относится к изменениям существенных условий найма. Работник должен быть предупрежден о них работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Изменения в коллективном договоре в части тарифной системы осуществляются по согласованию сторон, по процедуре, предусмотренной ТК РФ для заключения коллективного договора.

Определение минимальной тарифной ставки 1-го разряда

Первым этапом разработки внутрипроизводственной тарифной системы является определение минимальной тарифной ставки 1-го разряда — минимального уровня оплаты труда в единицу времени за выполнение работы низшего уровня сложности, наимень-

19. Тарифная система, ее структура и функции

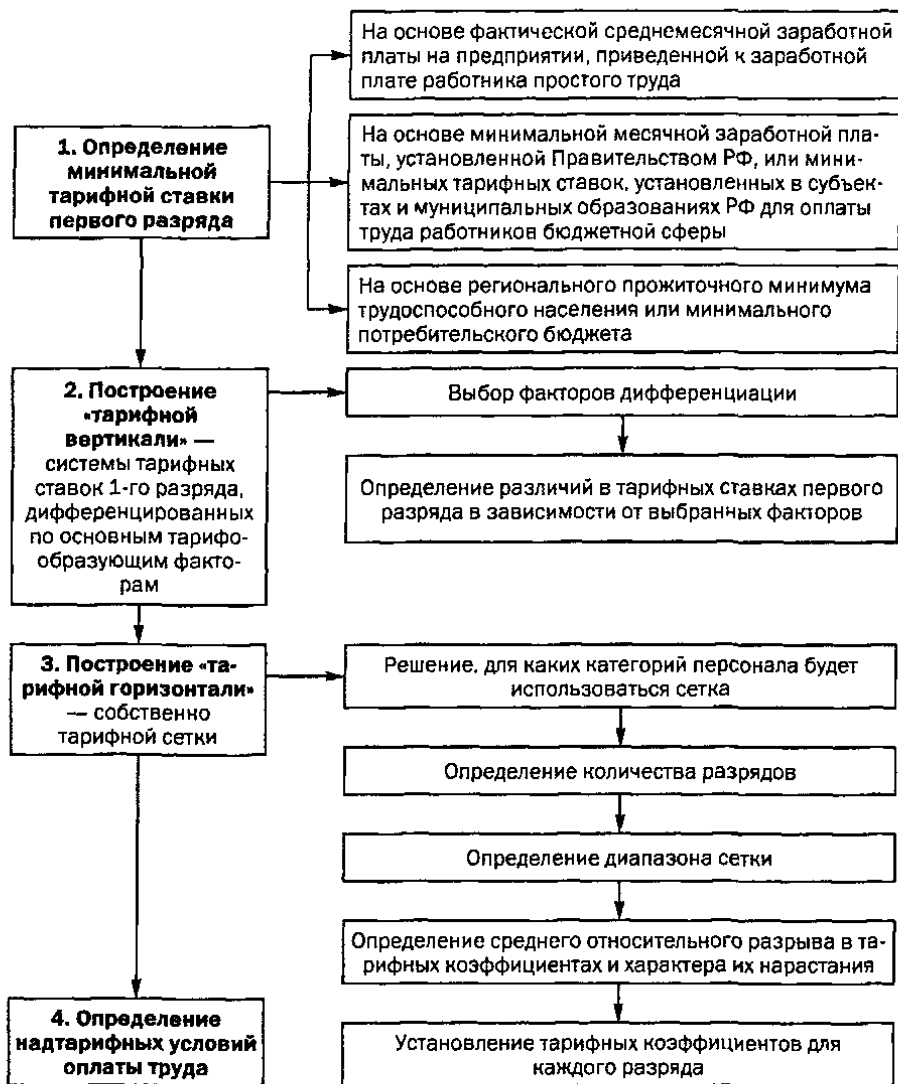


Рис. 19.3. Этапы разработки внутрипроизводственной тарифной системы

шей группы значимости для предприятия, в нормальных условиях и с нормальной интенсивностью. Возможен ряд вариантов ее расчета.

Если на предприятии уже действует тарифная система, то минимальная тарифная ставка может быть рассчитана на основе фак-

тической среднемесячной заработной платы на предприятии, приведенной к заработной плате работника простого труда.

Например, пусть среднемесячная заработная плата, исчисленная по рабочим всех разрядов, составляет 8000 руб. На предприятии действует 8-разрядная тарифная сетка с диапазоном 1 : 2,85. Средний тарифный разряд — 4-й, соответственно средний тарифный коэффициент — 1,57.

Тогда среднемесячная заработная плата, приведенная к средней заработной плате работника простого труда, составит: $8000 : 1,57 = 5095,54$ руб.

Далее необходимо определить, какую долю заработка будет составлять его тарифная часть (оплата по тарифной ставке за отработанное время). Для того чтобы тарифная система выполняла свою регулирующую функцию, целесообразно установить эту долю на уровне не менее 65—70%. Допустим, решено установить ее на уровне 65%. Тогда минимальный тарифный заработок за месяц составит: $5095,54 \cdot 0,65 = 3312,10$ руб.

Если в данном году среднемесячное количество рабочих часов согласно производственному графику (при 5-дневной 40-часовой рабочей неделе) составляет 165 ч, то минимальная часовая тарифная ставка 1-го разряда будет равна: $3312,10 : 165 = 20,07$ руб.

В качестве основы для расчетов можно избрать минимальную месячную заработную плату, установленную Правительством РФ, или минимальные тарифные ставки, установленные в субъектах и муниципальных образованиях РФ для оплаты труда работников бюджетной сферы.

Так, если тарифная ставка 1-го разряда установлена в размере 2300 руб. в месяц, то минимальная часовая тарифная ставка 1-го разряда составит: $2300 : 165 = 13,94$ руб.

Можно взять за основу для расчетов и величину регионального прожиточного минимума трудоспособного населения или минимального потребительского бюджета.

Следует, однако, отметить, что если указанные исходные величины для расчета составляют более чем 45—50% от среднемесячной заработной платы в организации, то расчет на их базе минимальной тарифной ставки 1-го разряда может привести к существенному возрастанию затрат на оплату труда и снизит возможности ее дифференциации.

19. Тарифная система, ее структура и функции

В любом случае размер минимальной тарифной ставки 1-го разряда:

- будет определяться финансовыми возможностями предприятия;
- не может быть ниже уровня, предусмотренного территориальными и отраслевыми тарифными соглашениями (в случае, если предприятие является присоединившимся к ним);
- должен обеспечить получение работником, отработавшим полную месячную норму времени, при отсутствии компенсирующих и стимулирующих выплат, сумму, не меньшую МРОТ, установленного Правительством РФ.

Построение «тарифной вертикали»

Следующий этап — построение системы тарифных ставок 1-го разряда, дифференцированных по основным тарифообразующим факторам, или «*тарифной вертикали*».

В качестве факторов дифференциации чаще всего выступают интенсивность труда, значимость различных видов работ для предприятия, условия труда.

Фактор интенсивности труда может учитываться установлением повышенных тарифных ставок для сельщиков. В случае широкого применения на предприятии норм труда можно оценивать его интенсивность, дифференцируя тарифные ставки для 3—4-й групп работников в зависимости от коэффициента напряженности норм.

Допустим, что в нашем условном примере дифференциация осуществляется по формам оплаты труда, и тарифные ставки сельщиков на 7% будут выше аналогичных ставок повременщиков. Тогда мы получаем две часовые тарифные ставки первого разряда: для повременщиков — 20,07 руб.; для сельщиков — $20,07 \cdot 1,07 = 21,47$ руб.

Тарифные ставки могут дифференцироваться по значимости различных групп работ для предприятия. Так, на машиностроительных предприятиях часто выделяются три группы работ: первая — для рабочих широкого профиля, станочников на универсальном оборудовании, изготавливающих особо сложную продукцию, рабочих, занятых ремонтом и наладкой особо сложного оборудования; вторая — для станочных работ, работ по холодной штамповке металла, по изготовлению инструмента и технологической оснастки, третья — для прочих работ. Ставки по первой группе работ превышают ставки по третьей на 21%, ставки по второй — на 12%. Исполь-

зую эти повышающие коэффициенты, мы получаем «тарифную вертикаль» из 6 тарифных ставок первого разряда, дифференцированных по интенсивности труда и значимости работ (табл. 19.2).

Таблица 19.2. Тарифная вертикаль

Форма оплаты	Группа работ по значимости, повышающий коэффициент	Часовая тарифная ставка 1-го разряда, руб.
Повременная Сдельная	III	20,07
	1,00	21,47
Повременная Сдельная	II	22,48
	1,12	24,05
Повременная Сдельная	I	24,28
	1,21	25,98

Возможна также дифференциация тарифных ставок 1-го разряда в зависимости от условий труда. В соответствии со ст. 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда¹, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором или трудовым договором.

Согласно ст. 92 ТК РФ, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 ч в неделю в поряд-

¹ Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяет Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы проводится по результатам аттестации рабочих мест, конкретные его размеры устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, либо индивидуальным трудовым договором.

19. Тарифная система, ее структура и функции

ке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Коллективным договором, Положением об оплате труда, трудовым договором может предусматриваться доплата за неотработанные часы, на которые сокращается смена¹. Порой как альтернативу подобным доплатам устанавливают повышенные тарифные ставки для работающих с сокращенной продолжительностью рабочего времени.

Допустим, что рабочая неделя для занятых во вредных и опасных условиях сокращается на 4 часа и составляет 36 часов. Тогда при наличии доплат за сокращенную продолжительность рабочего времени, например, рабочий-повременщик 1-го разряда, из III группы работ по значимости (см. табл. 19.2), занятый во вредных условиях, отработав 36 часов, должен получить такой же тарифный заработок, как и занятый в нормальных условиях труда за 40 часов. Для этого его тарифная ставка должна составить: $20,07 \text{ руб.} \cdot 40 : 36 = 22,30 \text{ руб.}$ Таким образом, система тарифных ставок 1-го разряда станет дифференцированной и по условиям труда.

Следует отметить, однако, что установление повышенных тарифных ставок для занятых в неблагоприятных условиях труда может вызвать существенный рост затрат на его оплату. Это увеличение (обычно от 4 до 24%) отразится на всех составляющих заработка, при расчете которых используются тарифные ставки (сдельный приработок, премии, другие доплаты и надбавки). Альтернатива — установление месячной доплаты в абсолютном размере или доплаты в абсолютном размере за каждый час работы в неблагоприятных условиях труда.

Разработка тарифной сетки

Следующий этап — построение «тарифной горизонтали», т.е. собственно тарифной сетки, как системы разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов является наиболее сложным и ответственным. Здесь фактором дифференциации тарифных ставок выступает сложность работ. Количество разрядов и диапазон сетки зависят от разнообразия номенклатуры работ на предприятии, диапазона их сложности, а также от того, какие категории персонала оплачиваются по данной тарифной сетке. Обычно, если тарифная

¹ ТК РФ такая доплата не гарантируется.

сетка используется только для оплаты труда рабочих, а руководители, специалисты и служащие оплачиваются на основе схемы должностных окладов, число разрядов ограничивается 6—8. Если на основе тарифной сетки организована заработная плата всех категорий персонала (так называемые единые тарифные сетки), число разрядов достигает 15—18. Целесообразно определять число разрядов в соответствии с действующими ЕТКС и ЕКС.

Диапазон сетки будет зависеть и от того, какова будет средняя относительная разница между тарифными коэффициентами. Специалисты не рекомендуют устанавливать ее в размере менее 10% — «нижнего предела ощущения роста материальной заинтересованности» при квалификационном продвижении работников.

Диапазон сетки может определяться и с учетом сложившегося уровня основной (без премий, доплат и надбавок) заработной платы по самым простым и самым сложным работам на предприятии. Так, если основная среднемесячная заработная плата у рабочих, выполняющих наиболее простые работы, составляет 3500 руб., а у выполняющих наиболее сложные — 9000 руб., диапазон ориентировочно может быть равен: $3500 : 9000 = 1 : 2,57$.

В определении тарифных коэффициентов в основном преобладает прагматически-интуитивный подход, учитывающий множество обстоятельств. Чем больше разрядов, тем при заданном диапазоне ниже будут различия между тарифными коэффициентами. Чем более значителен объем средств, направляемых на оплату труда, тем эти различия могут быть выше.

Необходимо выбрать вариант равномерной, прогрессивной, регрессивной или смешанной сетки. Помимо учета того, остаются ли неизменными, нарастают или сокращаются по мере приближения к высшим разрядам различия в сложности работ, на это могут влиять и иные факторы. Так, дефицит рабочих высокой квалификации может послужить основанием выбора прогрессивной сетки, необходимость обеспечить определенный гарантированный уровень доходов работникам низших квалификационных групп при ограниченных финансовых возможностях — повести к выбору регрессивного ее варианта. Методические основы построения внутрипроизводственной тарифной системы разработаны Институтом труда¹.

¹ Рекомендации по разработке внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда работников предприятий. М. : Институт труда Минтруда РФ, 2002.

19. Тарифная система, ее структура и функции

В практике нередко используют корректировку уже разработанных тарифных сеток применительно к специфике организации — увеличение тарифных ставок первого разряда, изменение характера нарастания тарифных коэффициентов, диапазона сетки.

К разработке внутрипроизводственных тарифных условий можно отнести и определение надтарифных условий оплаты труда — стимулирующих и компенсирующих доплат и надбавок к тарифным ставкам. Прежде всего это относится к так называемым факультативным доплатам, закрепленным локальными нормативными документами (Положением об оплате труда, Положением о персонале, коллективным договором).

19.4. Тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы и направления ее совершенствования

Единая тарифная сетка и концепция реформирования оплаты труда работников бюджетной сферы

В бюджетных организациях (учреждения образования, здравоохранения, социального обслуживания, культуры, науки и научного обслуживания и проч.) работники вступают в отношения найма с работодателями, действующими от имени государства, передающего в их распоряжение бюджетные средства, которые должны обеспечить функционирование организации в соответствии с профилем ее деятельности. Таким образом, имеет место бюджетное ограничение в организации оплаты труда.

До 1992 г. работники отраслей бюджетной сферы оплачивались на основе широкого набора отраслевых и ведомственных систем оплаты труда. Постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» была введена ЕТС для оплаты труда в бюджетной сфере.

В ЕТС 18 разрядов. Первоначально диапазон ее составлял 1 : 10,07, затем был сокращен до 1 : 8,23, с 1 декабря 2001 г. он равен 1 : 4,5. В табл. 19.3 приведена ЕТС для работников федеральных государственных учреждений в 2006 г.

19.4. Тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы

Таблица 19.3. Тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы

Разряды оплаты труда	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й	8-й	9-й
Тарифные коэффициенты	1,00	1,04	1,09	1,142	1,268	1,407	1,546	1,699	1,866
Разряды оплаты труда	10-й	11-й	12-й	13-й	14-й	15-й	16-й	17-й	18-й
Тарифные коэффициенты	2,047	2,242	2,423	2,618	2,813	3,036	3,259	3,51	4,5

Месячная тарифная ставка 1-го разряда устанавливается Федеральным законом, а второго и последующего разрядов — Правительством РФ исходя из тарифной ставки 1-го разряда и соответствующих тарифных коэффициентов. Изменение тарифных коэффициентов, согласно закону, согласуется Правительством РФ с общероссийскими объединениями работодателей и профсоюзов. Тарификация всех категорий работников, разработка тарифно-квалификационных характеристик, квалификационных требований, утверждение тарифно-квалификационных справочников осуществляется Федеральной службой по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Рабочие тарифицируются в ЕТС с 1-го по 8-й разряд (занятые на важных и ответственных работах могут оплачиваться по ставкам 9—10-го разрядов, на особо важных и особо ответственных работах — 11—12-м разрядов). Служащие тарифицируются со 2-го по 18-й разряд.

Установление соответствия работника занимаемой должности и разряд его оплаты предусматривают периодическую аттестацию работников бюджетной сферы. Для этого на основе постановления Минтруда России и Минюста России от 23 октября 1992 г. № 27 утверждены основные положения о порядке проведения аттестации, на основе которых разработаны отраслевые положения и методики. В частности, при аттестации руководителей и специалистов учитываются содержание и характер выполняемых работ, их разнообразие (комплексность), руководство подчиненными; степень самостоятельности, уровень ответственности. По ряду должностей специалистов, служащих и руководителей устанавливаются «вилки» разрядов.

В условиях трансформационного кризиса российской экономики ЕТС сыграла свою положительную роль в обеспечении един-

ства принципов и упорядочении тарифных условий оплаты труда работников бюджетной сферы, в установлении размеров трансфертов и материальной помощи субъектам РФ при недостатке средств на оплату труда «бюджетников». Вместе с тем низкие тарифные ставки ЕТС обусловили широкое применение в бюджетной сфере различных доплат и надбавок: доля тарифа в заработке «бюджетников» снизилась в среднем до 40%. Действовавшая система не учитывала значительные региональные различия в стоимости жизни, отраслевые различия в деятельности работников, характеризующейся разными условиями и спецификой. Следует отметить и то, что все решения по изменению ЕТС принимались на федеральном уровне, в то время как основная доля затрат по финансированию организаций и учреждений бюджетной сферы приходится на бюджеты субъектов РФ и муниципальных образований.

В 2002 г. Министерством труда и социального развития РФ был подготовлен проект Концепции реформирования системы оплаты труда в бюджетной сфере. Основные положения Концепции состоят в следующем.

1. *Обеспечение отраслевого подхода к оплате труда.*

Для каждой бюджетной отрасли предусматривалось введение отраслевой системы оплаты труда, включающей три уровня: схему должностных окладов руководителей учреждений и организаций, дифференцированных по группам оплаты в зависимости от объема работ и специализации учреждения; схему должностных окладов (ставок заработной платы) специалистов и служащих, дифференцированных в зависимости от сложности, социальной значимости труда, квалификации; тарифные ставки рабочих.

2. *Упорядочение системы надбавок, доплат, премий,* которые должны включать следующие виды: за стаж работы; за особые условия труда (вредные и опасные, в ночную смену, совмещение профессий и т.п.); за квалификацию (например, дополнительные знания, например иностранного языка); премии за результаты и высокое качество работы.

3. *Переход к «отраслевой» модели не должен подрывать единство в тарификации работников бюджетной сферы.* В силу этого Концепция предполагает, что ЕТКС работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих, как общих для всех отраслей, так и отраслевых, по-прежнему будут утверждаться централизованно

на федеральном уровне и являться обязательными для применения в бюджетной сфере.

4. *Разграничение полномочий РФ и ее субъектов в части оплаты труда в бюджетной сфере.* Используя принципы построения отраслевых систем оплаты, установленные на федеральном уровне, субъекты Федерации самостоятельно определяют системы оплаты труда, уровни ставок и окладов работников организаций, финансирование которых осуществляется из бюджетов субъектов РФ. Такие же права получают органы местного самоуправления в отношении организаций, финансируемых из местных бюджетов.

В качестве государственных гарантий в оплате труда работников бюджетной сферы Концепция сохраняет МРОТ.

Современная система оплаты труда работников бюджетной сферы

Начиная с 2005 г., с принятием Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», система оплаты труда в отраслях бюджетной сферы претерпела существенные изменения в русле упомянутой Концепции.

Установление условий оплаты труда работников бюджетных учреждений основывается на разграничении полномочий между Российской Федерацией, субъектами Российской Федерации и органами местного самоуправления в области оплаты труда. По сути, система оплаты всех работников бюджетной сферы с помощью ЕТС отменена. Теперь тарифная система оплаты труда (Единая тарифная сетка) устанавливается Правительством РФ только в отношении работников федеральных государственных учреждений (новая редакция Федерального закона «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений», ранее — Федеральный закон «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы»¹). При этом по решению Правительства

¹ СЗ РФ. 1999. № 7. Ст. 869; 2001. № 44. Ст. 4150.

19. Тарифная система, ее структура и функции

РФ для оплаты труда таких работников может применяться иная система оплаты труда, отличная от Единой тарифной сетки.

Тарифная система оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ, работников муниципальных учреждений и порядок ее применения устанавливаются соответственно органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. При этом они не только самостоятельно решают вопросы определения уровня оплаты труда, в том числе по различным категориям отраслей и должностей, но и не зависят от решений Федерального центра по срокам и темпам повышения этих расходов. Однако размеры оплаты труда работников государственных учреждений тех субъектов РФ, которым предоставляются дотации, не могут превышать размеры оплаты труда работников федеральных государственных учреждений.

Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно разрабатываются Единые рекомендации по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов, на федеральном, региональном и местном уровнях. Они определяют перечень вопросов, которые должны быть предусмотрены законодательными и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при установлении условий и размеров оплаты труда работников государственных учреждений, а также единые принципы, в соответствии с которыми разрабатываются и принимаются нормативные правовые акты в области оплаты труда. Эти рекомендации являются основой для разработки соответствующих рекомендаций трехсторонними комиссиями по регулированию трудовых отношений в субъектах РФ и муниципальных образованиях при осуществлении мер по организации оплаты труда работников бюджетной сферы и определении размеров финансирования учреждений бюджетной сферы. Рекомендации должны разрабатываться до внесения в Государственную Думу проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год и учитываться Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов Федерации и органами местного самоуправления при определении размеров финансирования учреждений бюджетной сферы.

Выплаты, компенсации и некоторые другие условия оплаты труда для работников бюджетных организаций, которые ранее устанавливались исключительно Правительством РФ, теперь устанавливаются в зависимости от того, из какого бюджета они финан-

сируются: Правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления.

Условия оплаты труда, установленные федеральными законами и указами Президента РФ, обязательны для применения на всей территории Российской Федерации и являются гарантией для работников всех учреждений бюджетной сферы независимо от того, являются ли они федеральными, региональными или муниципальными. Постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, принятых во исполнение федеральных законов и указов Президента РФ, регулирующие условия оплаты работников учреждений бюджетной сферы всех уровней, обязательны для применения на всей территории Российской Федерации. Постановления, относящиеся непосредственно к федеральным государственным учреждениям, обязательны лишь для работников этих учреждений, а для учреждений регионального и муниципального подчинения являются рекомендательными.

Следующим шагом в совершенствовании организации оплаты труда работников бюджетной сферы будет разработка отраслевых систем оплаты труда на федеральном уровне, а также на уровне субъектов Федерации и муниципальных образований. Разработка отраслевых систем оплаты труда активно проводится субъектами РФ.

Выводы

1. Тарифная система представляет собой инструмент дифференциации заработной платы в зависимости от сложности выполняемых работ, квалификации работников, условий труда, его тяжести и интенсивности, значимости тех или иных видов деятельности и профессий для организации и прочих «тарифообразующих» факторов. Она устанавливается в ходе переговорного процесса между работодателями и работниками, определяя гарантированные на определенный период времени условия оплаты за выполнение трудовых обязанностей. Основными элементами тарифной системы являются тарифные сетки, включающие тарифные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты, тарифные ставки и должностные оклады, схемы должностных окладов.

2. Для использования тарифной системы необходимо проведение тарификации работ и работников — отнесение их к тем или иным тарифным разрядам (квалификационным категориям) труда.

19. Тарифная система, ее структура и функции

Рекомендуемыми инструментами тарификации являются: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих, тарифных разрядов; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС); Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), отдельные тарифно-квалификационные характеристики.

3. Разработка внутрипроизводственной тарифной системы включает ряд этапов: определение минимальной тарифной ставки 1-го разряда; построение «тарифной вертикали» — системы тарифных ставок 1-го разряда, дифференцированных по различным тарифообразующим факторам; построение тарифной сетки, определение надтарифных условий оплаты труда.

4. Совершенствование оплаты труда работников бюджетной сферы осуществляется в направлении разграничения полномочий федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Федерации и муниципальных образований, отказа от применения единой тарифной сетки для оплаты труда работников бюджетной сферы, разработки отраслевых систем оплаты труда, сокращения количества применяемых доплат и надбавок. Основой централизованного регулирования заработной платы работников бюджетной сферы помимо ТК РФ становятся ежегодно разрабатываемые Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений Единые рекомендации по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов, на федеральном, региональном и местном уровнях.

Вопросы для самопроверки

1. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные элементы тарифной системы. Каково их назначение?
2. Как образуются тарифные ставки 2-го и последующих разрядов? Какие виды тарифных ставок существуют, их взаимосвязь?
3. Перечислите основные характеристики тарифной сетки.
4. Что представляет собой схема должностных окладов? Что такое «вилка окладов»?
5. Для чего служат тарифно-квалификационные характеристики? Их основные разделы.
6. Каковы основные этапы разработки внутрипроизводственной тарифной системы?
7. Раскройте сущность современных изменений в оплате труда работников бюджетной сферы.

Формы и системы заработной платы

20.1. Формы заработной платы, их общая характеристика и условия применения / 20.2. Организация заработной платы с использованием тарифной системы / 20.3. Особенности организации коллективной оплаты труда / 20.4. Бестарифные системы заработной платы / 20.5. Организация текущего и единовременного поощрения работников

20.1. Формы заработной платы, их общая характеристика и условия применения

Модели организации заработной платы

Под *организацией заработной платы* понимается установление необходимого порядка в определении ее уровня, принципах ее начисления, в ее дифференциации в зависимости от количества, качества труда и его результатов, а также правильного ее соотношения с другими экономическими показателями деятельности фирмы. Возможны три принципиальных подхода к выбору модели организации оплаты труда.

Первая модель предполагает увеличение в структуре заработка доли его гарантированной части до 80—90%. Этот вариант приемлем для крупных предприятий с четко регламентированными технологическими процессами, стабильными объемами производства. Предполагается, что в подобных условиях, при рациональной расстановке и должной подготовке и мотивации персонала, индивидуальные внутриквалификационные различия в результатах труда не составят больше 10—20%. Основным путем повышения трудового дохода для работника в этой модели является трудовая карьера.

Вторая модель, напротив, ориентирована на минимизацию гарантированной части заработка и индивидуализацию уровня оплаты труда на основе возрастания его гибкой части. Подобный подход требует регулярного и детального учета трудовых заслуг, проведения систематической оценки персонала, что, несомненно, увеличивает трудоемкость расчетов по заработной плате. Главным фактором увеличения заработка в этой модели является наращива-

ние индивидуального результата деятельности. Такая модель характерна для сферы малого бизнеса, фирм, функционирующих в сфере услуг.

Третья модель — так называемая модель сквозного распределения. Фонд оплаты труда предприятия, включающий основную заработную плату, выплаты индивидуального характера и премии, формируется по остаточному принципу, после расчетов с поставщиками, кредиторами, выплаты процентов за кредит, формирования амортизационного фонда, отчислений от прибыли на развитие производства. Образующий фонд распределяется следующим образом. Выплаты индивидуального характера (доплаты за сверхурочные, работу в многосменном режиме, в праздничные и выходные дни, надбавки за профессиональное мастерство и проч.), как и следует из их названия, начисляются работникам в индивидуальном порядке. Основная заработная плата начисляется подразделениям по нормативам затрат заработной платы (на 1 руб., единицу или 1 нормо-час продукции). Остаток средств на оплату труда образует поощрительный фонд, который распределяется по многоуровневой системе: между цехами — с учетом величины фонда основной заработной платы цеха и коэффициента его трудового вклада в деятельность предприятия, аналогично — внутри цеха между участками и бригадами. Внутри бригад поощрительный фонд распределяется в соответствии с основной заработной платой работника и его коэффициентом трудового участия, отражающим вклад в результат работы бригады. В конечном счете, общий заработок работника складывается из основной заработной платы, отражающей его индивидуальный результат; части поощрительного фонда, зависящей от результатов работы предприятия и вклада в его формирование цеха, участка, бригады и лично работника; индивидуальных выплат.

Можно выделить *основные критерии выбора модели организации оплаты труда* для конкретной фирмы.

1. Модель должна соответствовать специфике деятельности организации, особенностям технологического процесса, организации труда, финансовым возможностям организации, текущим и перспективным целям ее развития.

2. Целесообразность внедрения модели следует оценивать с точки зрения экономических интересов как работодателя, так и наемных работников.

3. Установленная работнику заработная плата, как правило, должна рассматриваться им как «справедливая». Оценка работниками заработной платы как «справедливой» базируется на мнении работников относительно величины прибыли, приносимой работодателю их трудом. Существенно влияет и оценка величины своей заработной платы в сравнении с оплатой других работников в этой же организации и в сравнении с тем заработком, который они могли бы получить в другой фирме.

4. Для того чтобы избранная модель организации заработной платы была эффективна, необходимо на этапе ее внедрения обеспечить нормативную базу, включая пакет документов, касающихся как собственно организации оплаты труда, так и всех связанных с ней вопросов. Следует утвердить нормативные оценки результатов трудовой деятельности, порядок аттестации персонала, цели и основные параметры перспективного развития предприятия или фирмы.

Формы заработной платы и критерии их выбора

Взаимосвязь размеров заработной платы и показателей, характеризующих количество и качество результатов труда, устанавливается с помощью форм и систем его оплаты. В зависимости от того, является ли основой начисления заработка выполненная работа или отработанное время, выделяют две формы заработной платы: сдельную и повременную.

Сдельная форма заработной платы предполагает оплату в заранее установленном размере каждой единицы выполненной работы. Таким образом, заработок работника зависит от объема выполненных работ¹ и установленного размера оплаты за единицу работы².

При *повременной форме* оплаты труда заработная плата начисляется в зависимости от количества отработанного времени (часов, дней) согласно данным табельного учета и установленной тарифной ставки или оклада.

¹ Объем работ может измеряться в натуральных единицах (количестве изделий, деталей, операций), условно-натуральных, трудовым методом (как нормируемая трудоемкость фактически выполненной работы), может использоваться и стоимостное измерение (денежные единицы).

² Размер оплаты за единицу работы может быть установлен в рублях, иногда — как норматив заработной платы в рубле продукции или в процентах от выполненного объема работы в денежном измерении (выручки, объема реализации, себестоимости работ, сметной стоимости работ в строительстве и проч.).

20. Формы и системы заработной платы

При выборе формы оплаты труда необходимо учитывать особенности оборудования, технологии, организации труда, требования к качеству работы.

Условия применения сдельной формы оплаты следующие:

- Возможен учет количественного результата индивидуальной или коллективной работы, предварительное определение объема, номенклатуры, трудоемкости выполняемых работ.

- Объемные показатели работы (выработка) зависят от усилий работника.

- Возможна и экономически целесообразна разработка норм затрат и результатов труда.

- Необходимо стимулирование увеличения выработки продукции, объема работ, сокращения трудозатрат за счет интенсификации труда работников.

- Возможно предупреждение отрицательного влияния сдельной оплаты, стимулирующей рост количественных показателей и интенсивности труда, на уровень качества продукции (работ, услуг), соблюдение технологических режимов, требований техники безопасности, рациональное использование сырья, материалов, инструмента.

Применение сдельной оплаты требует правильной тарификации работ (во всех расчетах, связанных с ее начислением, используется тарифная ставка, соответствующая разряду фактически выполняемой работы), а также повышенного внимания к контролю качества продукции, организации труда и производства. Последнее важно, так как отсутствие заказов, вынужденные простои напрямую влияют на объем выполненных работ, а значит, и на заработок сдельщиков.

Использование повременной формы оплаты целесообразно при следующих условиях.

- Затруднено определение измерителей количественного результата индивидуальной или коллективной работы;

- Сложно предварительно оценить объем, номенклатуру, трудоемкость выполняемых работ.

- Для работника невозможно оказать существенное воздействие на количественный результат работы (например, автоматизированное, аппаратное производство, где результат определяется технологическими параметрами и производительностью оборудования, поточно-конвейерное производство, где производительность на рабочем месте определяется тактом потока).

- Затруднительна или экономически нецелесообразна разработка норм затрат и результатов труда (например, в опытном, экспериментальном производстве).

Развитие автоматизированных, аппаратурных производственных процессов, рост сферы услуг, возрастающие требования к качеству производимой продукции (работ, услуг) способствуют расширению применения повременной формы оплаты труда. Ее применение требует правильной тарификации работников (при начислении повременного заработка используется тарифная ставка, определяемая по разряду работника, за исключением случаев, когда повременщик выполняет работу, тарифицируемую более высоким разрядом, чем установленный ему). Необходима также четкая организация табельного учета, контроля фактически отработанного каждым работником времени, учета времени простоев.

Следует отметить, что применение повременной формы оплаты труда не предполагает полного отказа от учета и нормирования его количественных показателей и трудозатрат — это означало бы, что работодатель оплачивает не время работы, а всего лишь факт явки, время присутствия на рабочем месте.

Невозможность учета индивидуальных количественных результатов не исключает анализа загруженности работников на протяжении смены, выявления потерь, излишних и нерациональных затрат рабочего времени. Возможно нормирование численности повременщиков, в том числе и для выполнения отдельных заданий, установление сроков выполнения работы. В частности, для рабочих-повременщиков может применяться установление нормированных заданий, выполнение которых является условием получения повременного заработка в полном размере. Нормированные задания определяют объем работы каждого повременщика за смену, неделю, месяц, или задания по выпуску продукции или плановому объему работ (услуг) бригады, участка, цеха. Они могут включать графики выполнения определенных видов работ, нормы труда в виде степени соблюдения технологических параметров и режимов, норм расхода сырья, материалов, прочих видов ресурсов.

20.2. Организация заработной платы с использованием тарифной системы

Системы сдельной заработной платы

Наиболее простая из систем, относящихся к сдельной форме, — *прямая сдельная система*, устанавливает прямую зависимость заработка работника от его выработки: $Z_{\text{сд}} = P_{\text{ц}_{\text{сд}}} \cdot B_{\text{ф}}$, где $Z_{\text{сд}}$ — прямой сдельный заработок, руб.; $P_{\text{ц}_{\text{сд}}}$ — штучная или пооперационная сдельная расценка, руб./шт.; $B_{\text{ф}}$ — фактическая выработка работника, шт.

В массовом и крупносерийном производстве, где рабочий в течение смены, недели, а порой и месяца выполняет одни и те же работы (изделия, операции), при расчете расценки чаще используют норму выработки:

$$P_{\text{ц}_{\text{сд}}} = \frac{T_{\text{с}_{\text{д}}}}{H_{\text{выр}}},$$

где $T_{\text{с}_{\text{д}}}$ — дневная тарифная ставка по разряду выполняемых работ, руб./смену; $H_{\text{выр}}$ — сменная норма выработки, ед./смену.

В мелкосерийном и единичном производстве, когда номенклатура работ может меняться даже в течение одной смены, основой для расчета расценки является норма времени:

$$P_{\text{ц}_{\text{сд}}} = T_{\text{с}_{\text{ч}}} \cdot H_{\text{вр}},$$

где $T_{\text{с}_{\text{ч}}}$ — часовая тарифная ставка, по разряду выполняемых работ, руб./ч; $H_{\text{вр}}$ — норма времени на единицу работы, нормо-ч.

Увеличение или уменьшение сдельной расценки прямо пропорционально зависит от изменения нормы времени и тарифной ставки, и обратно пропорционально — от изменения нормы выработки, что характеризует взаимосвязь индексов их динамики:

$$P_{\text{ц}_{\text{сд}}} = I H_{\text{вр}} \cdot I T_{\text{с}_{\text{ч}}} = \frac{I T_{\text{с}_{\text{д}}}}{I H_{\text{выр}}}.$$

При многостаночном обслуживании, если рабочий-сдельщик работает на нескольких станках с одинаковой производительностью и сложностью работ, сдельная расценка определяется по формуле

$$P_{\text{ц}_{\text{сд}}} = I \frac{T_{\text{с}_{\text{ч}}} \cdot H_{\text{вр}}}{H_{\text{м.о}}},$$

где Tc_q — часовая тарифная ставка, соответствующая разряду работ, руб/ч; $H_{вр}$ — норма времени на выполнение операции (изделия), норма-ч; $H_{м.о}$ — норма многостаночного обслуживания, станков в смену.

Если работник обслуживает станки с разной производительностью, сдельная расценка определяется по каждому станку в отдельности, в зависимости от сменной нормы выработки:

$$P_{и_{сд_i}} = \frac{Tc_{д_i}}{H_{м.о} \cdot H_{выр_i}},$$

где $P_{и_{сд_i}}$ — сдельная расценка за единицу продукции (операцию), на i -м станке; $Tc_{д_i}$ — дневная тарифная ставка многостаночника, руб/смену; $H_{м.о}$ — норма многостаночного обслуживания, станков в смену; $H_{выр_i}$ — сменная норма выработки на i -м станке, шт. в смену.

Возможны варианты начисления прямого сдельного заработка и без расчета сдельной расценки (например, при частом изменении номенклатуры выполняемых работ).

1. По количеству отработанных нормо-часов и часовой тарифной ставке:

$$З_{сд} = Tр_n \cdot Tc_q,$$

где $Tр_n$ — нормированная трудоемкость фактически выполненных работ, норма-ч; Tc_q — часовая тарифная ставка, соответствующая разряду работ.

2. Исходя из фактически отработанного времени, коэффициента выполнения норм и часовой тарифной ставки:

$$З_{сд} = T_{отр} \cdot K_{в.н} \cdot Tc_q,$$

где $T_{отр}$ — фактически отработанное рабочим время, ч; $K_{в.н}$ — коэффициент выполнения норм; Tc_q — часовая тарифная ставка, соответствующая разряду работ.

3. При возможности стоимостного учета изготовленной продукции (работ, услуг) начисление прямого сдельного заработка может осуществляться по нормативу заработной платы в рубле продукции¹:

$$З_{сд} = B_{ф} \cdot H_{з.п.}$$

¹ Этот вариант начисления прямого сдельного заработка не предполагает обязательного использования тарифной системы.

20. Формы и системы заработной платы

где $V_{\text{ф}}$ — фактически выполненная работа, руб.; $N_{3,п}$ — норматив заработной платы в рубле продукции.

Прямая сдельная оплата проста для расчетов, доступна для понимания работников, при высокой и равной напряженности норм труда исключает уравнильность в его оплате. Вместе с тем, явно ориентируя работника на количественный результат, она слабо заинтересовывает его в качественных показателях, рациональном расходовании всех видов ресурсов.

Большее распространение получила *сдельно-премиальная система*, предусматривающая премии, размеры которых, как правило, определяются в процентах к прямому сдельному заработку, за выполнение установленных показателей премирования:

$$Z_{\text{сд.пр}} = Z_{\text{сд}} + \frac{Z_{\text{сд}} \cdot (Pr_{\text{в}} + Pr_{\text{п}} \cdot Pr_{\text{с}})}{100},$$

где $Z_{\text{сд.пр}}$ — заработок по сдельно-премиальной системе; $Z_{\text{сд}}$ — прямой сдельный заработок; $Pr_{\text{в}}$ — премия за выполнение показателей премирования, %; $Pr_{\text{п}}$ — премия за каждый процентный пункт перевыполнения показателей премирования, %; $Pr_{\text{с}}$ — перевыполнение показателей премирования сверх установленного уровня для выплаты премии за их выполнение, процентных пунктов.

Аккордная сдельная система оплаты труда предусматривает оплату в заранее установленном размере за весь комплекс работ, входящих в аккордное задание. Обычно для определения общей суммы оплаты по аккордному заданию составляется детальная калькуляция. Общая сумма заработка объявляется работникам до начала работ. При аккордной системе часто применяется премирование за соблюдение и сокращение установленных сроков работы. Поскольку заинтересованность рабочих в сокращении сроков может снизить их внимание к качеству работы, часто в задании, Положении об аккордной оплате труда устанавливается, что выявленные брак и недоделки устраняются без дополнительной оплаты.

Система распространена в отраслях с длительным производственным циклом (строительство, сельское хозяйство, судостроение) и там, где важно сокращение сроков выполнения работ (например, срочный ремонт крупных промышленных агрегатов).

Иногда размер оплаты за выполнение аккордного задания устанавливается упрощенным способом исходя из доли заработной платы в себестоимости работ или стоимости работ (например, в

строительстве, как процент от сметной стоимости строительно-монтажных работ).

Срок выполнения аккордного задания (при бригадной работе) может быть рассчитан по формуле

$$T_{\text{акк}} = \frac{Tr_n}{q_p \cdot T_{\text{см}}},$$

где $T_{\text{акк}}$ — срок выполнения задания, дней; Tr_n — нормированная трудоемкость аккордного задания, нормо-ч; q_p — численность рабочих в бригаде, чел.; $T_{\text{см}}$ — нормативная продолжительность смены, ч.

Косвенная сдельная система оплаты устанавливает зависимость заработка работника от косвенного (опосредованного) результата его труда. Чаще всего она используется для организации оплаты труда вспомогательных рабочих, от качества деятельности которых в существенной мере зависит результат работы обслуживаемых ими основных рабочих (для наладчиков, транспортных рабочих, комплектовщиков, рабочих, занятых ремонтом оборудования, и проч.). Как косвенный результат труда вспомогательных рабочих рассматривается выработка обслуживаемых ими основных рабочих. Заработок начисляется отдельно по каждому объекту обслуживания по косвенной сдельной расценке. Она определяется по формуле

$$P_{i,\text{косв}} = \frac{Tc_{\text{д.всп}}}{H_{\text{обсл}} \cdot H_{\text{выр}}},$$

где $P_{i,\text{косв}}$ — расценка по обслуживанию i -го основного рабочего, руб./шт.; $Tc_{\text{д.всп}}$ — дневная тарифная ставка косвенного сдельщика, руб.; $H_{\text{обсл}}$ — норма обслуживания косвенного сдельщика, чел. в смену; $H_{\text{выр}}$ — сменная норма выработки i -го основного рабочего, шт. в смену.

Упрощенный вариант начисления косвенного сдельного заработка — увеличение заработка вспомогательного рабочего, исчисленного по тарифной ставке за отработанное время, пропорционально среднему коэффициенту выполнения норм выработки обслуживаемыми рабочими.

Косвенная сдельная система оплаты может применяться и в том случае, если в организации создаются коллективы (бригады, группы) смешанного типа, включающие все категории персонала, для повышения заинтересованности руководителей, специалистов, служащих в конечных результатах работы всего коллектива.

20. Формы и системы заработной платы

Системы повременной заработной платы

Простая повременная система оплаты труда может быть организована как почасовая, поденная, помесечная в зависимости от того, какие тарифные ставки (часовые, дневные, месячные оклады) применяются и какова единица учета рабочего времени (час, день, смена, неделя).

При *почасовой оплате* заработок начисляется как

$$З_{\text{повр.}} = T_{\text{отр.с}} \cdot Tc_{\text{ч}},$$

где $T_{\text{отр.с}}$ — количество фактически отработанных часов; $Tc_{\text{ч}}$ — часовая тарифная ставка, соответствующая разряду работника.

При *поденной оплате* заработок по простой повременной системе определяется:

$$З_{\text{повр}} = T_{\text{отр}} \cdot Tc_{\text{д}},$$

где $T_{\text{отр}}$ — количество фактически отработанных дней; $Tc_{\text{д}}$ — дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работника.

При *помесечной оплате* повременный заработок начисляется несколько иначе:

$$З_{\text{повр}} = \frac{T_{\text{отр}}}{T_{\text{граф}}} \cdot Tc_{\text{мес}},$$

где $T_{\text{отр}}$ — количество фактически отработанных дней в месяце; $T_{\text{граф}}$ — количество рабочих дней в данном месяце согласно производственному графику; $Tc_{\text{мес}}$ — месячная ставка (оклад).

Область применения простой повременной системы ограничена, поскольку ее стимулирующая роль достаточно слаба. Более распространена **повременно-премиальная система**, когда помимо прямого повременного (тарифного) заработка работник получает премию, размеры которой устанавливаются в процентах к тарифному заработку за отработанное время, за выполнение количественных и качественных показателей работы:

$$З_{\text{п.прем}} = З_{\text{повр}} + З_{\text{повр}} \cdot \frac{Пр_{\text{пр}}}{100},$$

где $З_{\text{п.прем}}$ — общий заработок по повременно-премиальной системе; $З_{\text{повр}}$ — тарифный заработок за отработанное время; $Пр_{\text{пр}}$ — премия, % к тарифному заработку.

Повременно-премиальная система с использованием нормированных заданий, выполнение которых является условием получения повременного заработка в полном размере, формирует заработок из трех основных частей:

- повременная заработная плата по тарифной ставке за отработанное время, доплаты и надбавки;
- дополнительная оплата за выполнение нормированного задания;
- премия за достижение установленных показателей работы в соответствии с условиями премирования.

Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда

Смешанные системы оплаты труда включают в себя элементы как сдельной, так и повременной систем, поэтому иногда их называют сдельно-повременными.

Пример. При повременной системе оплаты продавец получает месячный оклад в размере 7000 руб. Для повышения его заинтересованности в увеличении товарооборота заменим эту систему на смешанную. Разделим оклад на две части: первая, составляющая, например, 60% оклада, образует новый оклад в сумме $7000 \cdot 0,6 = 4200$ руб. Это гарантированная часть заработка продавца за отработанное время. Из оставшейся суммы: $7000 - 4200 = 2800$ руб. рассчитывается сдельная расценка за 1000 руб. товарооборота. Пусть среднемесячный товароборот за предшествующий квартал составляет 40 тыс. руб. Исходя из этого сдельная расценка будет равна: $2800 : 40 = 70$ руб. за 1000 руб. товарооборота.

Теперь, по смешанной системе, заработок продавца состоит из двух частей: месячного оклада и сдельного заработка по расценке, начисляемого в зависимости от суммы месячного товарооборота. Если за месяц товароборот составил 45 тыс. руб., заработок продавца будет равен: $4200 + 45 \cdot 70 = 7350$ руб.

Дифференцированные системы оплаты труда предполагают изменение уровня оплаты за единицу работы при отклонении уровня выполнения заданий от некоторой установленной базы, принимаемой за эталон.

Первой такой системой стала *сдельная система оплаты труда Тэйлора* (США). Тарифные ставки, используемые для расчета расценок (так называемые расчетные тарифные ставки) изменяются в ней в зависимости от уровня выполнения норм (табл. 20.1)

20. Формы и системы заработной платы

Таблица 20.1. **Сдельная система оплаты труда Тэйлора**

Выполнение норм, %	Коэффициент изменения базовой расчетной тарифной ставки	Часовая тарифная ставка, долл.	Норма времени на деталь, нормо-ч	Сдельная расценка, долл.
До 100	0,8	8	0,8	0,64
100	1,0	10	0,8	0,8
101—130	1,3	13	0,8	1,04

Обратим внимание, что в системе Тэйлора процент снижения заработка у рабочих, не выполняющих сменную норму выработки, превышает процент снижения их выработки против нормы. В то же время у рабочих, перевыполняющих задание, заработок возрастает значительно быстрее, чем степень перевыполнения норм. Поэтому условием применения данной системы была крайне высокая напряженность норм труда, перевыполнить которые были способны лишь наиболее квалифицированные и добросовестные рабочие.

В *системе Барта—Меррика (США)* в норму включались не средние по группе затраты времени на отдельные элементы выполняемой операции, а минимальное время, показываемое лучшими рабочими в наблюдаемой группе. Соответственно, в среднем минимально допустимым считалось выполнение норм на 60—83%. Соответственно построена и система тарифных ставок, используемых для расчета сдельных расценок:

Уровень выполнения норм	Тарифная ставка, используемая для расчета сдельных расценок
60—83%	Базовая часовая ставка
Свыше 83 до 100%	Базовая часовая ставка, увеличенная на 10%
Свыше 100%	Базовая часовая ставка, увеличенная на 20%

Система Ганнта (США) является смешанным вариантом дифференцированной системы заработной платы, включающей и элементы повременной формы оплаты труда. Условия оплаты при применении данной системы следующие.

20.2. Организация заработной платы с использованием тарифной системы

Уровень выполнения норм	Условия оплаты труда
До 100%	Оплата труда производится повременно, по часовым тарифным ставкам повременщиков, которые на 10—15% ниже тарифных ставок сдельщиков соответствующих разрядов
На 100% и более	Сдельная оплата, по расценкам, рассчитанным по базовым тарифным ставкам сдельщиков
При выполнении особо сложных и ответственных работ	Базовая тарифная ставка сдельщика, используемая для расчета сдельной расценки, может быть повышена до 40%

Таким образом, система Ганнта создает сильные стимулы к выполнению и перевыполнению заданий, а также к повышению квалификации для выполнения особо важных и ответственных работ.

Система Аткинсона (Великобритания) напоминает систему Ганнта и также является смешанной дифференцированной системой.

Уровень выполнения норм	Условия оплаты
До 75%	Повременная оплата, по тарифным ставкам повременщиков (на 33% ниже тарифных ставок сдельщиков соответствующего разряда)
От 76 до 99,9%	Сдельная оплата, по расценкам, рассчитанным на основе тарифной ставки, постепенно нарастающей до тарифной ставки сдельщика соответствующего разряда (на 1,32% за каждый процент повышения выполнения норм выработки сверх 75%)
100%	Выплачивается полная сдельная заработная плата и надбавка в размере 5% заработка
Свыше 100%	Применяется шкала поощрения, предусматривающая увеличение тарифных ставок, используемых для расчета сдельных расценок, на 5% за каждый процент перевыполнения норм

К дифференцированным системам можно отнести и отечественную *сдельно-прогрессивную систему* оплаты труда. Обычно она вводится на ограниченный срок в случае, если имеется необходимость создать дополнительную заинтересованность в увеличении объемов выпускаемой продукции. Заработок по сдельно-прогрессивной системе начисляется по формуле

$$Z_{\text{с.л.пр}} = (P_{\text{баз}} \cdot B_{\text{баз}}) + (P_{\text{ц.пр}} \cdot B_{\text{св.баз}}),$$

где $Z_{\text{с.л.пр}}$ — заработок по сдельно-прогрессивной системе, руб.; $B_{\text{баз}}$ — выработка в пределах базового уровня выполнения норм, шт.; $B_{\text{св.баз}}$ — выработка сверх базового уровня выполнения норм, шт.; $P_{\text{баз}}$ — базовая расценка за единицу продукции, руб.; $P_{\text{ц.пр}}$ — прогрессивная расценка за единицу продукции, руб.

Существуют и *сдельно-регрессивные системы* оплаты, одной из которых является *система Хэлси*. В этой системе заработок рабочего образуется из двух частей:

- тарифного заработка за отработанное время: $T_{\text{с.ч}} \cdot T_{\text{отр}}$;
- «премии за сэкономленное время»: $(T_{\text{рн}} - T_{\text{отр}}) \cdot T_{\text{с.ч}} \cdot K_{\text{р}}$,

где $T_{\text{с.ч}}$ — часовая тарифная ставка; $T_{\text{отр}}$ — фактически отработанное время, ч; $T_{\text{рн}}$ — нормированная трудоемкость фактически изготовленной продукции, нормо-ч; $K_{\text{р}}$ — коэффициент регрессии (понижающий коэффициент меньше единицы, обычно от 0,3 до 0,75).

Заработок по сдельно-регрессивной системе Хэлси рассчитывается как:

$$Z_{\text{сд.регр.}} = T_{\text{с.ч}} \cdot T_{\text{отр}} + (T_{\text{рн}} - T_{\text{отр}}) \cdot T_{\text{с.ч}} \cdot K_{\text{р}}.$$

Таким образом, благодаря коэффициенту регрессии при перевыполнении задания заработок рабочего увеличивается, а при невыполнении уменьшается в меньшей степени, чем при простой сдельной системе.

Более простой вариант сдельно-регрессивной системы заработной платы построен по принципу сдельно-прогрессивной, но использует *шкалу понижения расценок* при перевыполнении норм выработки по сравнению с установленной базой: заработок работника растет медленнее, чем его выработка. Применение такой системы возможно, например, при временном падении объема производства на предприятии, отсутствии заказов, если целесообразно сохранение занятых на нем работников.

20.3. Особенности организации коллективной оплаты труда

Условия применения коллективной системы оплаты труда и определение заработка бригады

Коллективная организация оплаты труда предполагает создание общей материальной заинтересованности в результатах совместной деятельности и учет вклада каждого работника в его достиже-

ние. Это позволяет повысить эффективность труда, снизить издержки, усилить взаимопомощь и взаимозаменяемость работников, повысить уровень группового контроля трудового поведения. Коллективная оплата распространена в строительстве, угольной и горно-рудной промышленности, при обслуживании крупных агрегатов, аппаратов (например, доменных печей в черной металлургии), на поточных линиях в массовом и крупносерийном производстве. Она применяется в комплексных бригадах, состоящих из рабочих различных профессий и разрядов, где развито совмещение профессий при выполнении различных видов работ и операций и имеет место частичная или полная взаимозаменяемость работников, а также там, где нет необходимости наращивать индивидуальные результаты труда, но количественные и качественные параметры общего выпуска зависят от каждого работника.

Условия применения коллективной системы:

- задание устанавливается на группу (звено, бригаду, отдел) в целом, что требует определения планово-учетных единиц, характеризующих количественные и качественные показатели совместной деятельности и условия ее оплаты;
- заработок, как правило, начисляется на группу в целом, по коллективному результату работы;
- заработок распределяется с учетом вклада каждого работника в конечный результат деятельности группы;
- выплаты индивидуального характера (надбавки за профессиональное мастерство, доплаты за сверхурочную работу, работу в праздничные и выходные дни, за совмещение профессий и проч.) в общий фонд заработной платы бригады не включаются и начисляются индивидуально.

При *коллективной сдельной оплате* общий заработок определяется как произведение бригадной расценки на объем выполненных бригадой работ (количество изготовленной продукции) в принятых планово-учетных единицах.

Может использоваться бригадная сдельная расценка, на единицу продукции, рассчитываемая по формуле

$$P_{ц_{бр}} = \sum_{i=1}^n Tc_{ч_i} \cdot Tр_{н_i},$$

где $P_{ц_{бр}}$ — комплексная бригадная расценка, руб.; $Tc_{ч_i}$ — часовая тарифная ставка по i -му разряду работ, руб.; $Tр_{н_i}$ — нормированная

20. Формы и системы заработной платы

трудоемкость работ i -го вида при изготовлении единицы продукции, нормо-ч; i — разряд работы; n — количество разрядов.

Этот метод часто применяется при выполнении сборочных, монтажных, ремонтных работ.

Комплексная бригадная сдельная расценка рассчитывается по формуле

$$P_{ц_{бр}} = \frac{\sum_{i=1}^n OP_{к_i} \cdot P_{ц_i}}{OP_{к.з.бр}},$$

где $OP_{к_i}$ — объем работ, входящих в комплекс, по i -му виду работ; $P_{ц_i}$ — расценка за единицу i -го вида работ; $OP_{к.з.бр}$ — объем законченного комплекса работ в единицах конечного измерителя.

Использование таких расценок характерно для предприятий лесной, угольной и других отраслей промышленности, где коллективы бригад состоят из рабочих различных профессий и уровней квалификации.

При обслуживании крупных агрегатов, аппаратов, автоматизированных и полуавтоматизированных линий за основу для расчета бригадной расценки принимаются производительность машинной системы и нормативный состав бригады, необходимый для ее обслуживания. В этом случае комплексная сдельная расценка определяется по формуле

$$P_{ц_{бр}} = \frac{\sum_{i=1}^n T_{с_i}}{H_{выр.бр}},$$

где $\sum_{i=1}^n T_{с_i}$ — сумма тарифных ставок всех членов бригады,

руб.; $H_{выр.бр}$ — норма выработки бригады, равная норме производительности обслуживаемого бригадой агрегата за тот же период, за который учитывают тарифные ставки (час, смена, месяц).

Иногда для начисления заработка в бригаде применяются индивидуальные сдельные расценки, рассчитываемые по формуле

$$P_{ц_{инд}} = \frac{T_{с_{д_i}}}{H_{выр.бр}},$$

где $T_{с_{д_i}}$ — дневная тарифная ставка i -го члена бригады; $H_{выр.бр}$ — бригадная сменная норма выработки.

В этом случае заработок каждому рабочему начисляется по индивидуальной сдельной расценке и фактической выработке всей бригады. Такие расценки чаще применяются при оплате труда в специализированных бригадах, состоящих из рабочих одной профессии.

При *повременной бригадной оплате труда* в состав коллективного заработка включаются:

- оплата повременщиков по тарифным ставкам за отработанное время;
- экономия фонда заработной платы при работе с меньшей численностью;
- премии из фонда заработной платы и целевые вознаграждения из прибыли.

Иногда в состав бригады входят рабочие-сдельщики и повременщики, а также специалисты. В этом случае определяется фонд заработной платы бригады за период путем суммирования фондов заработной платы сдельщиков по сдельным расценкам, повременщиков — по тарифным ставкам за отработанное время, специалистов — по должностным окладам, а также суммы премий, начисленных бригаде в соответствии с положением о премировании. Выплаты индивидуального характера (надбавки за профессиональное мастерство, доплаты за сверхурочную работу, работу в праздничные и выходные дни, за совмещение профессий и проч.) в общий фонд заработной платы бригады не включаются и начисляются индивидуально.

При использовании нормативного метода для подобной бригады может определяться норматив заработной платы на рубль продукции или норма-час работы. Для этого плановый фонд основной заработной платы (без премий и выплат индивидуального характера) бригады делится на плановый объем выпускаемой продукции в рублях или его нормированную трудоемкость.

Распределение коллективного заработка

Выбирая модель распределения заработка при коллективной организации оплаты труда, необходимо решить целый ряд вопросов. Содержание этих вопросов и варианты их решения приведены на рис. 20.1.

Специальное внимание следует уделить показателю, отражающему вклад отдельного работника в коллективный результат — коэффициент трудового участия (КТУ).

20. Формы и системы заработной платы

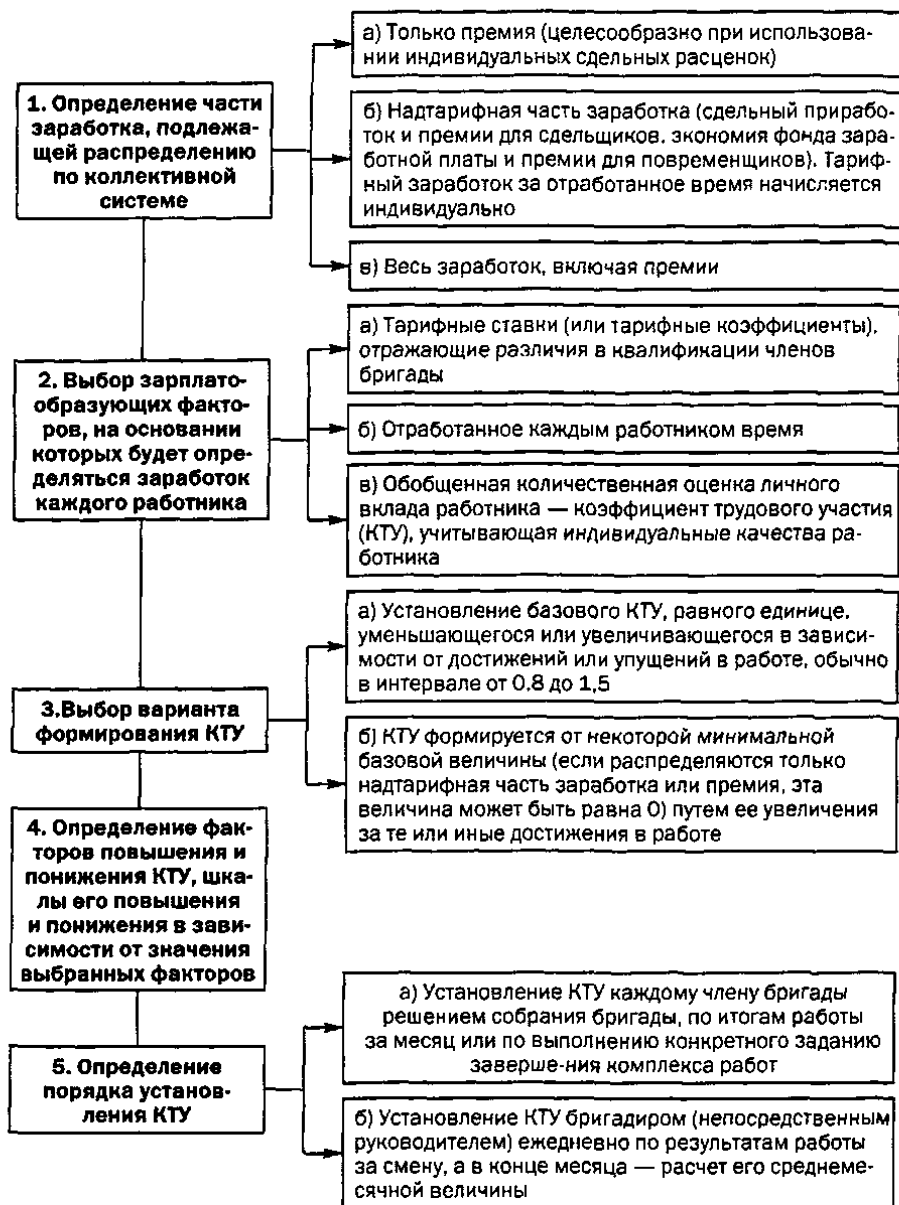


Рис. 20.1. Выбор модели распределения заработка при коллективной системе оплаты труда

20.4. Бестарифные системы заработной платы

При его формировании целесообразно соблюдать следующие принципы:

- КТУ должен отражать только существенные достижения или упущения работника;
- факторы, повышающие и понижающие КТУ, должны иметь отношение только к количественным и качественным показателям трудовой деятельности;
- по каждому фактору КТУ увеличивается или уменьшается на определенную величину. Сумма этих величин по повышающим факторам должна обеспечить максимальный размер КТУ, суммарное снижение КТУ по понижающим — его минимальное значение;
- слишком обширный перечень повышающих и понижающих КТУ факторов может нейтрализовать их суммарное воздействие на его величину. Достаточно 3—4 наиболее существенных факторов повышения и понижения.

«Алгоритм» распределения коллективного заработка практически одинаков для всех коллективных систем оплаты.

1. Определяется «расчетная величина» для каждого работника путем перемножения установленных для него значений зарплатообразующих факторов.

2. Определяется сумма расчетных величин всех членов бригады.

3. Определяется «цена» единицы расчетной величины путем деления суммы, предназначенной к распределению, на сумму расчетных величин. Эту «цену» называют еще коэффициентом распределения заработка (K_p).

4. Начисляют заработок (в зависимости от того, что распределяется по коллективной системе) каждому члену бригады путем умножения его расчетной величины на коэффициент распределения.

20.4. Бестарифные системы заработной платы

Коллективные бестарифные системы заработной платы

В соответствии с современным трудовым законодательством, организации, предприятия, учреждения, не связанные с бюджетным финансированием, могут применять и *бестарифные системы заработной платы*, не использующие традиционную тарифную систему.

Коллективным бестарифным системам присущи:

- связь уровня оплаты труда отдельного работника с фондом заработной платы, начисленным по результатам работы всего коллектива или его подразделения;

- расчет относительно постоянных на определенный период коэффициентов, характеризующих квалификацию отдельного работника (по сравнению с квалификацией прочих работников) на основе использования данных о его трудовой деятельности в предшествующий учетный период;
- использование в ряде случаев коэффициентов трудового участия, характеризующих вклад работника в текущие результаты деятельности организации или ее подразделения.

Первой подобной системой стала *система квалификационных уровней (КУ)*. Она заключается в следующем.

Для каждого работника рассчитывается его индивидуальный квалификационный уровень по формуле

$$КУ_i = \frac{СЗ_i}{СЗ_{\min}}$$

где $КУ_i$ — квалификационный уровень i -го работника; $СЗ_i$ — средняя заработная плата i -го работника за предшествующий период (квартал, полугодие)¹; $СЗ_{\min}$ — минимальная средняя заработная плата на предприятии за тот же период.

В некоторых разновидностях системы при переходе от тарифной к бестарифной модели оплаты труда $КУ$ формируется как произведение повышающих коэффициентов, характеризующих рабочее место и индивидуальные качества работника:

$$КУ = K_{\text{ср}} \cdot K_{\text{у.т}} \cdot K_{\text{см}} \cdot K_{\text{и.т}} \cdot K_{\text{п.м}}$$

где $K_{\text{ср}}$ — коэффициент сложности работ, определяемый делением месячной тарифной ставки по разряду выполняемых работ на минимальную тарифную ставку; $K_{\text{у.т}}$ — коэффициент условий труда, определяемый величиной дифференцированной надбавки за условия труда; $K_{\text{см}}$ — коэффициент сменности работы, определяемый как соотношение суммы доплат за работу в вечернюю и ночную смену, к тарифной ставке 1-го разряда; $K_{\text{и.т}}$ — коэффициент интенсивности труда, определяемый фактически сложившимся

¹ Рекомендуется рассчитывать среднюю заработную плату за период как среднечасовую, поскольку она сопоставима для всех категорий работников. В состав заработной платы при расчете включаются оплата за выполненную работу и отработанное время, премии по действующим системам премирования, доплаты и надбавки стимулирующего характера (за совмещение профессий, повышенную интенсивность труда, руководство бригадой, стаж работы, классность и др.). Предполагается, что при таком подходе различия в оплате труда отразят различия в его качестве.

20.4. Бестарифные системы заработной платы

уровнем доплат за совмещение профессий и расширение зон обслуживания; $K_{п.м}$ — коэффициент профессионального мастерства, определяемый фактически сложившимся уровнем доплат за этот фактор.

При подобном расчете $KУ$, если работник выполняет работы наименьшей сложности (при тарификации минимальной месячной ставки и, как очевидно, не получая доплат за профессиональное мастерство), в нормальных условиях труда, работая только в дневную смену с нормальной интенсивностью, его $KУ$ будет равен 1. Все прочие коэффициенты повышают $KУ$ по сравнению с этим исходным уровнем.

В некоторых вариантах системы индивидуальный $KУ$ не определяет заработок, а служит основанием для отнесения работника к группе по квалификационному уровню, с начислением заработка по групповому показателю. Ниже приведен вариант группировки работников¹ предприятия по $KУ$.

Коллективный заработок распределяется по тому же «алгоритму», что приведен в п. 20.4, с использованием в качестве зарплатообразующих факторов $KУ$ (индивидуального или группового), $КТУ$ и отработанного времени.

Группа работников	Групповой $KУ$
Руководитель предприятия	4,5
Главный инженер	4,0
Заместители руководителя предприятия	3,6
Руководители ведущих подразделений	3,25
Ведущие специалисты	2,65
Специалисты 1-й категории и рабочие высшей квалификации	2,5
Специалисты 2-й категории и высококвалифицированные рабочие	2,1
Специалисты 3-й категории и квалифицированные рабочие	1,7
Специалисты и малоквалифицированные рабочие	1,3
Рабочие низшей квалификации	1,0

¹ Отнесение работника к той или иной группе осуществляется на основе индивидуального квалификационного уровня и результатов аттестации. При существенном улучшении или ухудшении качества работы в межаттестационный период, по представлению непосредственного руководителя, индивидуальный $KУ$ может быть повышен или понижен.

Система коэффициентов трудовой стоимости (КТС). Коэффициент определяется как частное от деления суммы заработной платы работника (включающую оплату за выполненную работу и отработанное время, премии, в том числе единовременные, доплаты и надбавки) за последние 3—6 месяцев, на количество отработанных им по данным табельного учета дней. Полученная величина, характеризующая сложившуюся среднюю «цену» рабочего дня сотрудника, или его «трудовую стоимость», округляется до целой величины в зависимости от итогов регулярной аттестации: при положительном результате — в сторону повышения, при наличии серьезных претензий к работнику — в сторону понижения.

Схема распределения коллективного заработка с использованием КТС вновь повторяет «алгоритм», присущий всем коллективным системам, при этом в качестве зарплатообразующих величин выступают КТС и фактически отработанное работником время.

Еще один вариант коллективной бестарифной системы оплаты труда — *«вилки» соотношений оплаты труда разного качества (ВСОТРК)*.

Для работников разных категорий устанавливаются коэффициенты, показывающие, во сколько раз заработная плата данного работника выше минимальной на предприятии. Они устанавливаются в виде «вилки» с довольно широким диапазоном, что дает возможность обеспечить индивидуализацию в оплате труда при одновременном сокращении количества действующих премиальных систем и надбавок (табл. 20.2).

Для определения значений индивидуальных коэффициентов, корректируемых ежемесячно, внутри диапазона вилки разрабатываются соответствующие критерии. Это могут быть применяемые прежде условия премирования, для сельщиков — перевыполнение или невыполнение норм труда и т.п.

Распределение коллективного заработка в этой системе происходит по той же коллективной модели, с использованием одного зарплатообразующего фактора — индивидуального коэффициента.

Индивидуальные бестарифные системы заработной платы

Для руководителей организаций и их подразделений используется *система «плавающих окладов»*, которая имеет два основных варианта.

20.4. Бестарифные системы заработной платы

Таблица 20.2. Пример «вилки» соотношений в оплате труда разного качества по сравнению с минимальной оплатой труда в системе ВСОТРК

Категории работников	Квалификационная группа работников						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
	«Вилки» соотношений в оплате труда						
	1,0—1,4	1,41—2,0	2,01—2,8	2,81—4,0	4,01—5,5	5,51—7,0	7,01—8,5
Рабочие	+	+	+	+	—	—	—
Служащие	+	+	+	—	—	—	—
Техники всех специальностей	—	+	+	—	—	—	—
Специалисты всех направлений	—	+	+	+	+	+	—
Работники творческого труда	—	—	+	+	+	+	+
Руководители подразделений предприятий (мастера, начальники отделов, цехов)	—	+	+	+	+	+	—
Руководители предприятий, организаций	—	—	—	+	+	+	+

При использовании первого варианта величина оклада определяется в процентах от прибыли организации, являющейся своего рода косвенным результатом деятельности руководителей. Образованные таким образом оклады пересматриваются не чаще раза в квартал: на основании данных о прибыли за I квартал устанавливаются плавающие оклады на II квартал, на основании данных о прибыли за II — устанавливаются оклады на III, и т.д.

Второй вариант предполагает увеличение или уменьшение базового фиксированного оклада по определенным показателям: например, оклад мастера участка возрастает на 0,5% за каждый

20. Формы и системы заработной платы

процент роста производительности труда на участке, при условии выполнения заданий по объему, номенклатуре, качеству выполняемых участком работ.

В системе *«комиссионной оплаты»* заработок определяется как доля (в процентах) дохода, получаемого фирмой от реализации продукции, услуг, выполненных работником, направляемая на оплату его труда. Подобная система часто применяется для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы предприятия, рекламных агентов. Здесь комиссионная оплата может устанавливаться в процентах от объема реализации; возможна дифференциация ее по видам реализуемой продукции.

«Ставка трудового вознаграждения» чаще применяется в организациях, оказывающих сервисные, консалтинговые, страховые услуги и устанавливается как фиксированный процент от суммы платежей, поступающих организации от ее контрагентов в результате деятельности работника (или, например, от суммы заключенных договоров страхования). Следует, однако, отметить, что использование первого варианта плавающих окладов, комиссионной оплаты, ставки трудового вознаграждения, включает механизм автоматического, по сути, повышения заработной платы по мере роста рыночных цен на производимую или реализуемую продукцию и услуги. Этот рост цен может быть не обусловлен инфляцией, а быть следствием изменения рыночной конъюнктуры, совершенствования маркетинговой политики фирмы. В подобном случае увеличение заработка работников не будет связано ни с количественным и качественным совершенствованием его трудового вклада, ни с необходимостью компенсировать снижение реальной заработной платы. Подобный рост затрат на заработную плату представляется необоснованным.

Для того чтобы нивелировать этот негативный эффект, можно либо использовать смешанные системы оплаты, когда часть заработка представляет собой фиксированную величину, либо оговорить в положении об оплате труда возможность и условия периодического пересмотра фиксированного комиссионного процента или ставки трудового вознаграждения.

Дилерская система предполагает предоставление работнику продукции для реализации с условием, что он выплатит фирме определенную сумму. В некоторых случаях работник за свой счет закупает часть продукции фирмы, которую затем самостоятельно реализует, в других — он получает продукцию бесплатно (своего

рода «аванс» в натуральной форме) и рассчитывается за нее с предприятием по заранее оговоренной цене. Заработок работника формируется как разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с фирмой.

Системы «оценки заслуг» достаточно широко применяются в зарубежной практике и позволяют дифференцировать оклады работников одинаковой квалификации, имеющих разные показатели качества работы. Факторами «оценки заслуг» могут выступать как производственные (выполнение заданий, соблюдение сроков, уровень брака, наличие претензий клиентов и т.п.), так и личностные характеристики работника (трудовая и инновационная активность, принятие на себя решений, ответственности, способность к групповому сотрудничеству и проч.). Для оценки заслуг применяются балльные методы, экспертные оценки, ранжирование работников по результатам их деятельности или личностным трудовым характеристикам.

В различных *системах оценки работ и рабочих мест* базовая ставка заработной платы формируется применительно к рабочему месту (работе) и дифференцируется для различных работников исходя из индивидуальных показателей их деятельности.

Прежде всего определяются факторы балльной оценки работ и рабочих мест. Так, для служащих используются следующие факторы:

- 1) знания и профессиональная подготовка, необходимые для выполнения работ;
- 2) опыт (реальный срок, на протяжении которого работник должен полностью изучить и освоить круг должностных обязанностей);
- 3) сложность обязанностей;
- 4) ответственность за возможные ошибки (оценивается как «цена ошибки» для корпорации в виде суммы потерь или упущенного дохода);
- 5) ответственность за сотрудничество и кооперацию с другими работниками;
- 6) ответственность за сохранение конфиденциальной информации;
- 7) условия труда.

По каждому фактору устанавливается диапазон баллов. Конкретное значение баллов работе (рабочему месту) присваивается в ходе их экспертной оценки. Сумма баллов (агрегированная оценка) ставит данный вид работы на определенное место в иерархии должностей с соответствующей базовой оплатой. Каждый работник оплачивается по индивидуальной ставке, колеблющейся в ин-

20. Формы и системы заработной платы

тервале от 80 до 120% базовой, в зависимости от эффективности его труда. Выделяют четыре зоны эффективности (рис. 20.2).

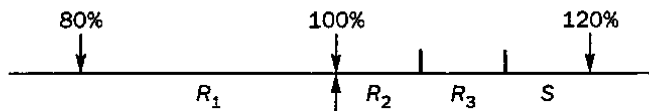


Рис. 20.2. Диапазон изменений индивидуальной ставки работника

Формирование ставки в зоне R_1 означает, что работник не выполняет одну или несколько главных трудовых функций, демонстрирует отсутствие необходимых знаний или опыта; в зоне R_2 — что в целом требуемые количественные и качественные требования к работе выполняются; в зоне R_3 — что работник значительно преуспевает в выполнении заданий; зона S предусмотрена для исключительных случаев, для наиболее эффективных работников.

20.5. Организация текущего и единовременного поощрения работников

Сущность, цели, задачи, принципы и виды премирования

В современных условиях возрастает роль премии как элемента организации заработной платы, гибкой части заработка, позволяющей индивидуализировать его в зависимости от результатов, качества и эффективности труда.

Премирование — это поощрение за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности. Основная цель премирования — повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности персонала. С помощью премиальных систем решаются такие задачи, как стимулирование работников к повышению производительности труда, внедрению достижений науки и техники в производство, экономии материальных, трудовых и энергетических ресурсов, улучшению качества продукции, соблюдению технологических режимов, содержанию оборудования в хорошем состоянии и проч.

Премирование работников основывается на следующих принципах:

- справедливость и обоснованность размеров и дифференциации премий;
- материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов трудовой деятельности, сочетание

индивидуальной и коллективной материальной заинтересованности в результатах труда;

- поощрение творческой инициативы, ответственности, достижения высокого качества результатов труда, продукции, работ и услуг;
- простота определения размеров премиальных выплат;
- ясность и доступность для понимания работниками связи между их трудовыми усилиями и вознаграждением;
- гибкость — изменение премиальной системы с изменением целей и задач материального стимулирования;
- гласность поощрения как сочетание материальных и моральных стимулов к труду.

В зависимости от количества используемых в системе поощрения показателей и условий различают простые и сложные системы премирования, в зависимости от использования системы применительно к отдельным работникам или их группе — индивидуальные и групповые.

Премии за текущие результаты работы увязывают основную оплату труда с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, характеризующих деятельность работника по выполнению производственного задания.

Премии за уровень профессионального мастерства, индивидуальные качества и отношение к работе направлены на стимулирование личных и деловых качеств работника. Эти два вида премий по своей сути корректируют заработок работника в соответствии с его трудовыми заслугами и личностными оценками и воспринимаются, как правило, как часть заработка.

Специальные системы премирования поощряют отдельные результаты и достижения по экономии конкретных видов материальных ресурсов, созданию и внедрению новой техники и технологии и проч.

С помощью *единовременных премий и вознаграждений* можно регулировать возникшие при оплате труда проблемы, учесть стороны трудовой деятельности, которые не нашли отражения в действующих системах оплаты труда и премирования, решить специфические для данного момента времени производственные задачи. Наиболее типичными видами единовременных вознаграждений являются вознаграждение по итогам деятельности предприятия за год, поощрение за выполнение особо важных производственных заданий, премирование работников в связи с юбилейными датами, праздниками, стимулирование победителей смотров, конкурсов, соревнований.

Основные элементы положения о премировании

В соответствии со ст. 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором, что нашло отражение в ст. 57 ТК РФ.

Разработкой положений о премировании занимаются, как правило, руководители внутрипроизводственных подразделений, что позволяет учитывать особенности производственной деятельности, стоящие перед подразделением задачи, специфику применяемых форм и систем оплаты труда. Разработанные положения принимаются после согласования с руководителем предприятия и с профсоюзным комитетом, что обеспечивает их соответствие целям предприятия и требованиям социальной защищенности работников. Положения о премировании должны пересматриваться при заключении нового коллективного договора. Это позволяет осуществлять их корректировку в соответствии с изменением в производственно-финансовой деятельности предприятия, появлением новых ориентиров при стимулировании трудовой активности работников.

Положение о премировании может разрабатываться для предприятия и его структурных подразделений, а также для отдельных категорий работников, должностей, профессий, квалификационных групп отдельных профессий.

Основные элементы положения о премировании приведены на рис. 20.3.

Показатели премирования могут быть *абсолютными* (выраженными в натуральных, условно-натуральных, трудовых и стоимостных единицах измерения) и *относительными* (коэффициенты, проценты, индексы). К *количественным показателям* премирования относятся выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции и повышению производительности труда, внедрению технически обоснованных норм и нормативов и т.д.

Качественные показатели отражают улучшение качества продукции, положительные изменения, касающиеся других технико-экономических показателей работы предприятия. Если в премиальной системе приняты качественные показатели премирования, то условиями действия этой системы должны быть количественные характеристики. Если же показатели премирования являются

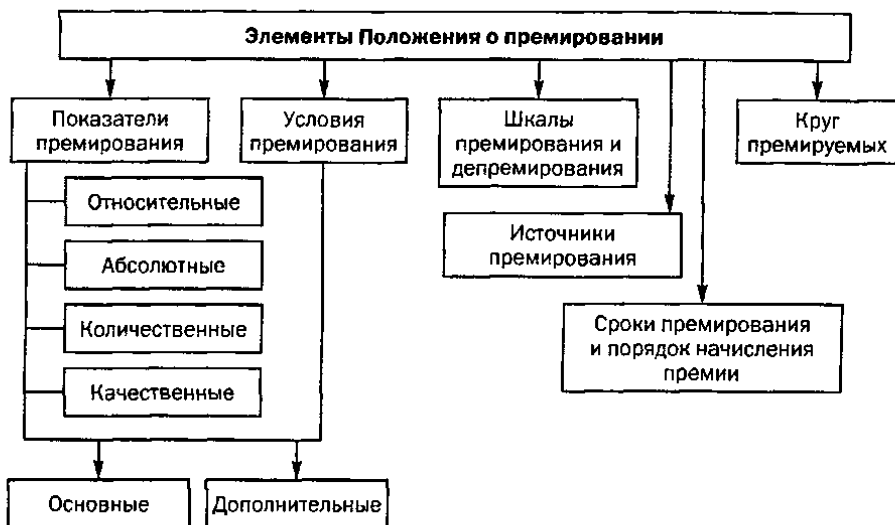


Рис. 20.3. Положение о премировании

количественными, то условия премиальной системы должны отражать требования достижения соответствующего уровня качества.

Выбор *основных показателей премирования* определяется целью премиальной системы, их выполнение, как и соблюдение основных условий, является обязательным для получения премии, при невыполнении — премия не начисляется. *Дополнительные показатели и условия* выполняют роль «корректоров», не допускающих, чтобы достижение основных показателей осуществлялось в ущерб другим сторонам деятельности. Выполнение дополнительных показателей и условий является основанием для получения премии в полном размере, при их невыполнении размер премии уменьшается.

Основными *источниками премирования* выступают фонд заработной платы, прибыль предприятия, экономия оборотных средств, сырья, материалов, топлива, энергии.

Шкалы премирования и депремирования увязывают выполнение или невыполнение конкретных показателей и условий с размером (процентом) премии, или величиной его повышения-понижения.

Круг премируемых определяет категории работников, поощряемых по данной премиальной системе. Нецелесообразно, чтобы одна и та же группа работников поощрялась по многочисленным премиальным системам, поскольку невыполнение показателей по одним из них будет компенсировано перевыполнением по другим, и пре-

мия приобретет характер усредненной гарантированной дополнительной части заработка, что снизит ее стимулирующее воздействие.

В странах с развитой рыночной экономикой при разработке положений по премированию широко применяется *принцип трехступенчатости*, согласно которому необходимо:

- на первой ступени — начислять премии за выполнение показателей, характеризующих деятельность всего предприятия;
- на второй ступени — на уровне структурных подразделений при премировании использовать конкретные показатели, характеризующие их деятельность;
- на третьей ступени — использовать премии за выполнение индивидуальных показателей, характеризующих эффективность трудовой деятельности отдельного работника.

Эффективность премиальной системы.

Экономическое обоснование размеров премий

От степени обоснованности выбранной системы в существенной мере зависит эффективность деятельности предприятия, его способность оперативно реагировать на меняющиеся рыночные условия и конкурентоспособность. При этом рекомендуется соблюдать следующие *условия эффективности премиальной системы*:

- показатели премирования должны быть ориентированы на решение задач предприятия;
- оценка показателей премирования должна обеспечивать более высокое вознаграждение за труд большей напряженности;
- число показателей и условий премирования, как правило, не должно превышать трех;
- между показателями и условиями премирования не должно быть противоречий;
- способ определения премии и шкала премирования должны быть достаточно простыми;
- напряженность показателей премирования должна периодически проверяться;
- круг премируемых работников должен определяться их влиянием на показатели премирования;
- периодичность премирования должна постоянно стимулировать работников улучшать показатели их деятельности;
- источники выплаты премий должны соответствовать показателям и источникам премирования и полностью обеспечивать потребности в финансовых средствах, необходимых для выплаты премий;

• премиальная система должна быть экономически обоснованной, что подтверждается оценкой эффективности ее применения.

Эффективность премиальной системы подразумевает, что она улучшает экономические показатели деятельности предприятия при положительном психологическом восприятии работниками всех ее положений.

Результаты от внедрения премиальной системы должны превышать затраты, в качестве которых выступают суммы выплаченных премий. Общий алгоритм расчета строится на *определении максимально допустимого размера премирования работников*.

Так, по системе поощрения роста индивидуальной выработки расчет осуществляется по формуле

$$Pr_{\max} = \frac{H_n \cdot \frac{\Delta ОП}{100} \cdot K_3 \cdot 100}{3П_{сд} \cdot ЮП + 3П_n},$$

где Pr_{\max} — максимально допустимый размер премии за каждый процент увеличения выработки продукции относительно планового задания, %; H_n — постоянные издержки в плановой себестоимости единицы продукции, руб. или %; $\Delta ОП$ — процент прироста выпуска продукции; K_3 — коэффициент использования экономии на постоянных расходах на цели премирования; $3П_{сд}$ — основная заработная плата рабочих-сдельщиков, получающих премию, в плановой себестоимости единицы продукции, руб. или %; $3П_n$ — основная заработная плата рабочих-повременщиков, получающих премию, в плановой себестоимости единицы продукции, руб. или %; $ЮП$ — индекс увеличения выпуска продукции.

При премиальной системе, ориентированной на поощрение выпуска качественной продукции, расчет предельного размера премии выполняется по модифицированной формуле

$$Pr_{\max} = \frac{\sum \Delta СС_i \cdot K_3}{ФЗП_{пр}} \cdot 100,$$

где $\Delta СС_i$ — сумма относительного снижения себестоимости за счет сокращения брака и потерь по отношению к базовому периоду, руб.; K_3 — коэффициент использования экономии на цели премирования; $ФЗП_{пр}$ — фонд прямой заработной платы премируемых работников, руб.

Системы участия в прибыли. Гибкие системы социальных льгот и выплат

Поощрение работников из прибыли развито на предприятиях ведущих стран с рыночной экономикой и может быть успешно адаптировано на российских предприятиях. Процент распределяемой между работниками прибыли может колебаться от 5 до 50% от всей ее суммы (в большинстве систем 20—25%). Распределение прибыли может осуществляться на равной основе, на основе постоянного оклада, с учетом трудового стажа, а также качества работы. Выплаты могут осуществляться наличным путем, по системе «отсроченных выплат» и быть комбинацией этих двух форм.

При использовании систем участия в прибыли работник наравне с работодателем разделяет риск кратковременного снижения дохода, чтобы в будущем достигнуть более высоких результатов и компенсировать потери сегодняшнего дня. При финансовых затруднениях организация может уменьшить размер выплат из прибыли или совсем прекратить их до тех пор, пока производство вновь не станет прибыльным.

Широко известны такие западные системы участия в прибыли, как системы Скэнлона, система Ракера и система Ипрошсар.

Система Скэнлона применяется на предприятиях, выпускающих трудоемкую продукцию, где высокая доля затрат на труд в общих издержках. Сушность ее в следующем.

1. Определяется доля заработной платы в объеме реализованной продукции в базовом периоде:

$$D_{з.п. баз} = \frac{\Phi ЗП_{баз}}{ОП_{баз}},$$

где $\Phi ЗП_{баз}$ и $ОП_{баз}$ — соответственно фонд заработной платы и объем реализованной продукции в базовом периоде, за который, как правило, принимается предшествующий год.

2. Определяется экономия средств на оплату труда по сравнению с базовым периодом по формуле

$$Э_{фзп} = ОП_{ф} \cdot D_{з.п. баз} - \Phi ЗП_{ф},$$

где $\Phi ЗП_{ф}$ и $ОП_{ф}$, соответственно фактический объем реализованной продукции и фактические затраты на оплату труда в год, за который осуществляется поощрение.

3. Полученная экономия распределяется в пропорции 1:3, т.е. 25% — это выгода компании, 75% — доля работников. Затем

20% доли работников направляется в резервный фонд по оплате труда, остальная часть — на выплаты из прибыли.

Система Ракера рекомендуется для предприятий, производящих материало- и капиталоемкую продукцию, в себестоимости которой высока доля материальных затрат. Экономия средств на оплату труда определяется здесь несколько иначе.

1. Рассчитывается действовавший ряд лет «стандарт Ракера», как доля затрат на оплату труда в стоимости условно-чистой продукции (УЧП)¹:

$$D_{з.п. баз} = \frac{\Phi ЗП_{баз}}{УЧП_{баз}}.$$

2. Определяется экономия средств на оплату труда по сравнению со стандартом Ракера:

$$Э_{фил} = УЧП_{ф} - D_{з.п. баз} - \Phi ЗП_{ф}.$$

Обратим внимание, что экономия образуется, если снижаются затраты заработной платы на доллар условно-чистой продукции по сравнению со стандартом Ракера. Это возможно либо при снижении $\Phi ЗП$, либо при увеличении $УЧП$. Последнее во многом обусловливается экономией материальных затрат.

Система Инпрошеар предполагает определение норматива затрат рабочего времени на единицу продукции в базовом периоде путем деления суммы отработанных человеко-часов на количество выпущенной продукции в натуральном выражении. Поощрение из прибыли осуществляется при наличии экономии рабочего времени на фактический выпуск продукции по сравнению с рассчитанным базовым нормативом его затрат.

Следует обратить внимание, что все перечисленные системы предполагают увеличение прибыли за счет снижения зарплатоёмкости продукции, т.е. повышения эффективности труда.

Специфической формой участия в прибылях организации является **бонус наличностью (премия)** или **бонус акциями** — форма вознаграждения, суть которой заключается в определении системы участия персонала в прибыли прошлого года. Наиболее распространенная схема расчета бонуса предусматривает корректировку

¹ Условно-чистая продукция определяется как выручка от реализации за вычетом процентов за кредит и выплат банкам, материальных затрат, стоимости изменения товарных запасов, прочих выплат внешним организациям.

20. Формы и системы заработной платы

суммы основной заработной платы и некоторых доплат на коэффициент, отражающий общую сумму средств на премирование и другие условия данного полугодия. Кроме того, в бонусе учитывается сумма по результатам индивидуальной оценки работника. Решающим для определения размера бонуса являются экономические итоги финансового года. Так, нормальный бонус обычно составляет 50% месячной заработной платы, в хороший финансовый год он может быть и 70%, в плохой — 30%.

Другие системы участия в прибыли предполагают иные периоды и формы выплат. *Отложенные выплаты* представляют собой вознаграждения (в форме наличности или акций), выплата которых отложена до определенного момента в будущем. Схемы предоставления права собственности на акции для работников или схемы акционирования работников (так называемые долевые схемы или долевые планы) имеют существенное значение для повышения заинтересованности наемных работников в результатах работы компании. Количество акций, приобретаемых работником, обычно зависит от его заработка и трудового стажа. Акции аккумулируются на счете работника и остаются там до его пенсии или до того, как он покинет компанию.

В настоящее время такие схемы получили широкое распространение во многих развитых странах. В США данные схемы получили название *планов предоставления работникам опционов на акции* и используются многими крупными компаниями. Опцион дает право приобрести акции фирмы в определенный момент времени в будущем по цене, зафиксированной в момент представления опциона (обычно — текущая рыночная цена или 95% этой цены). Таким образом устанавливается зависимость между будущим доходом сотрудника и курсом акций корпорации, сотрудники становятся непосредственно заинтересованными в увеличении рыночной ценности компании.

К разным категориям работников (рядовой персонал, управляющие) применяются разные схемы в зависимости от размера или наличия собственных средств у работников для участия в схеме и приобретения акций. В некоторых случаях компании предлагают всем желающим участвовать в долевой схеме или, наоборот, схемы предназначаются для конкретных лиц (чаще всего — высшего управленческого персонала).

При наличии финансовых средств на предприятии могут выплачиваться дополнительные социальные льготы и выплаты, кото-

рые получили название *«социальный пакет»*. В социальный пакет входят дополнительные суммы, выделяемые предприятием работнику на питание, транспорт, медицинское страхование, дополнительное пенсионное страхование, обучение, частичное возмещение расходов по оплате коммунальных услуг, содержание детей в дошкольных учреждениях и учебных заведениях и проч. На финансово устойчивых предприятиях перечень льгот, предоставляемых сотрудникам, существенно шире. Он включает медицинское и иные формы страхования не только сотрудника предприятия, но и членов его семьи, несколько вариантов медицинского обслуживания с различным объемом и качеством услуг, оплату расходов по мобильным телефонам, членства в спортивных и общественных клубах, доставку сотрудников на работу и с работы транспортом компании, предоставление автомобиля компании, кредитов и ссуд, скидки на товары и услуги компании. Использование социального пакета улучшает конкурентоспособность организации, способствует повышению эффективности труда персонала, сокращению его текучести.

Система социальных льгот должна обладать определенной гибкостью, что позволяет ей более эффективно выполнять дополнительную стимулирующую роль.

При использовании *гибкой системы социальных льгот и выплат* на каждого работника администрация фирмы заводит специальный счет и резервирует определенную сумму денег для оплаты установленного объема социальных льгот. Помимо этого, сами работники могут делать определенные взносы на этот же счет из своей заработной платы. Работнику предоставляется право выбирать по своему усмотрению из так называемого меню (в пределах установленной суммы) те льготы и выплаты, которые нужны ему в данный момент, заменять одни виды другими. В гибких планах социальных льгот и выплат используются также так называемые банки отпускных дней. В них накапливаются все оплачиваемые дни отпусков, отгулы. Работник может распорядиться запасом свободных дней, использовать их в счет будущих отпускных или взять в обмен (по стоимости) на другие льготы. Если работник не использует какие-либо полагающиеся ему льготы в натуральной форме, то он может рассчитывать на их денежный эквивалент.

Выводы

1. Под организацией заработной платы понимается установление необходимого порядка в определении ее уровня, принципах начисления, дифференциации в зависимости от количества, качества труда и его результатов, а также правильного ее соотношения с другими экономическими показателями деятельности фирмы. Выбор модели организации заработной платы, конкретных форм и систем зависит от специфики деятельности организации, особенностей технологического процесса и организации труда, финансовых возможностей фирмы, текущих и перспективных целей ее развития.

2. На практике применяются различные системы сдельной и повременной форм оплаты труда, основанные на использовании тарифной системы. Во всех системах повременной формы оплаты труда тарифные ставки (оклады) используются для начисления заработка за отработанное время. В системах сдельной формы тарифные ставки используются для расчета сдельных расценок. Вместе с тем возможны варианты начисления сдельного заработка без расчета сдельной расценки (по тарифной ставке за количество отработанных нормо-часов; исходя из фактически отработанного времени, часовой тарифной ставки и коэффициента выполнения норм). Смешанные системы оплаты включают в себя элементы сдельной и повременной форм.

3. Существует целый ряд систем, называемых бестарифными, в которых при начислении заработка тарифная система не используется. Возможны бестарифные варианты сдельной оплаты: по нормативу заработной платы в рубле изготовленной продукции (оказанных услуг), комиссионная оплата, ставка трудового вознаграждения, а также повременной оплаты — плавающие оклады, система оценки заслуг.

4. Помимо индивидуального начисления заработка возможно применение коллективных систем оплаты труда — сдельных и повременных как с использованием тарифной системы, так и по бестарифному варианту. В любом случае коллективные системы подразумевают распределение заработка с учетом трудового вклада каждого работника в коллективный результат труда.

5. В современных условиях возрастает роль премии как элемента организации заработной платы, гибкой части заработка, позволяющей индивидуализировать его в зависимости от результатов, качества и эффективности труда. Основная цель премирования — повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности персонала. С помощью индивидуальных и коллективных систем текущего, единовременного, специального премирования

решаются такие задачи, как стимулирование работников к повышению производительности труда, внедрению достижений науки и техники в производство, экономии материальных, трудовых и энергетических ресурсов, улучшению качества продукции, соблюдению технологических режимов, содержанию оборудования в хорошем состоянии и т.д. Эффективность премиальной системы предполагает учет основных принципов ее построения, детальную разработку положения о премировании, определение предельно допустимых размеров премии.

6. При использовании систем участия в прибыли работник наравне с работодателем разделяет риск кратковременного снижения дохода: при финансовых затруднениях организация может уменьшить размер выплат из прибыли или совсем прекратить их. Выплаты могут осуществляться наличным путем, по системе «отсроченных выплат» и комбинацией этих двух форм. Специфической формой участия в прибылях организации является бонус наличностью (премия) или бонус акциями, а также опционы, дающие право приобрести акции фирмы в определенный момент времени в будущем по цене, зафиксированной в момент представления опциона, что непосредственно заинтересовывает сотрудников в увеличении рыночной ценности компании.

7. При наличии финансовых средств на предприятии могут устанавливаться за счет средств работодателя дополнительные социальные льготы и выплаты работникам, так называемый социальный пакет. Использование социального пакета повышает конкурентоспособность организации, способствует повышению эффективности труда персонала, сокращению его текучести. Гибкие системы социальных льгот и выплат позволяют в рамках выделяемых средств индивидуализировать «меню» социального пакета с учетом интересов конкретного работника, что повышает его стимулирующий эффект.

Вопросы для самопроверки

1. Основные условия применения сдельной и повременной форм оплаты труда.
2. Как начисляется сдельный заработок? Возможно ли начисление сдельного заработка без расчета расценки? Каким образом?
3. Как начисляется повременной заработок при почасовой, подневной оплате, оплате на основе месячных окладов?
4. Особенности организации коллективной оплаты труда. Каков «алгоритм» распределения коллективного заработка?
5. Особенности смешанных и дифференцированных систем оплаты труда. Для чего применяются дифференцированные системы?

20. Формы и системы заработной платы

6. Что представляет собой система квалификационных уровней, система коэффициентов трудовой стоимости?
7. Какие индивидуальные бестарифные системы оплаты труда вы знаете, каковы их особенности и сфера применения?
8. Для чего предназначены различные виды поощрительных систем?
9. Каковы основные элементы премиальной системы, их сущность и назначение?
10. В чем заключается принцип трехступенчатости в построении премиальной системы?
11. Как определить предельный размер премии при достижении показателей премирования?
12. Какие виды систем участия в прибыли вы знаете? Их основные черты?
13. Что такое социальный пакет? Особенности и достоинства планов гибких социальных льгот и выплат.

21

Компенсационные и стимулирующие выплаты, их место в системе трудовых отношений в организации

21.1. Система льгот и компенсаций работникам в связи с неблагоприятными условиями труда / 21.2. Применение стимулирующих доплат и надбавок к заработной плате / 21.3. Выплаты и вознаграждения как элементы стимулирования труда в организации

21.1. Система льгот и компенсаций работникам в связи с неблагоприятными условиями труда

Как было отмечено выше, основным источником доходов наемных работников в современных условиях является оплата труда, состоящая из заработка и ряда других выплат, которые носят компенсационный и стимулирующий характер. Основой для установления оплаты труда работнику служат соглашения между ним и работодателем о личном выполнении работником определенной трудовой функции, т.е. работы по определенной должности, специальности в соответствии с его квалификацией. Эти соглашения базируются на действующем в обществе трудовом законодательстве, условиях коллективного договора, заключенного между работниками и администрацией (собственником организации), индивидуальных трудовых договорах. Такой порядок установления трудовых отношений в России направлен на соответствующее мотивирование работников, призван стимулировать их производительный труд и предоставляет определенные гарантии соблюдения интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений, в том числе и связанных с оплатой труда.

Правовые основы установления компенсационных выплат и их источники

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством, нормативными правовыми актами и соглашениями в

трудовом договоре работника с работодателем обязательно устанавливаются условия оплаты труда, куда включаются помимо размера тарифной ставки или должностного оклада работника различные доплаты, надбавки, поощрительные выплаты (ст. 57 ТК РФ).

В настоящее время все издержки работодателя на рабочую силу в статистической отчетности по труду группируются в зависимости от источников их покрытия по трем направлениям. Среди них: фонд заработной платы; выплаты социального характера; расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера. Так, в группу расходов из фонда заработной платы включаются помимо прочего: стимулирующие доплаты и надбавки; компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда; премии и единовременные поощрительные выплаты; выплаты на питание, жилье, топливо, которые носят систематический характер. Источниками перечисленных расходов на рабочую силу в условиях рыночной экономики является как себестоимость, так и полученная организацией прибыль.

В настоящее время действующие компенсационные доплаты и надбавки к основной заработной плате подразделяются на две большие группы: не имеющие ограничений по сферам трудовой деятельности и применяющиеся в определенных сферах приложения труда. Так, к доплатам и надбавкам первой группы (не имеющих ограничений по сферам деятельности) относятся доплаты за работу в сверхурочное время, в том числе в соответствии со ст. 151 ТК РФ «Оплата труда при совмещении профессий и использовании обязанностей временно отсутствующего работника» работнику производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника при выполнении им наряду с этим своей работы по трудовому договору. Кроме того, доплаты предусмотрены и в соответствии с другими статьями ТК РФ. Так, ст. 152 «Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени» предусматривает доплаты за первые два часа сверхурочной работы, устанавливаемые в полуторном размере, а в последующие часы — не менее чем в двойном размере. При этом конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться условиями коллективного договора и трудовыми договорами с работниками. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни согласно ст. 153 устанавливается не менее чем в двойном размере или предполагает компенсацию в виде предоставления другого дня отдыха. В соответ-

вии со ст. 154 оплата труда в ночное время предполагает, что каждый час работы должен оплачиваться в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, не ниже размеров, установленных законами и другими нормативными правовыми актами. Конкретные размеры доплат устанавливаются также в коллективных трудовых или индивидуальных трудовых договорах.

Доплаты положены также рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда (речь идет о разнице между тарифной ставкой рабочего исходя из присвоенного разряда и ставкой по выполняемой работе), а также работникам при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника; за невыполнение норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя (ст. 155 ТК РФ). Кроме того, доплаты положены при изготовлении бракованной продукции не по вине работника (ст. 156), а также в связи с оплатой времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (ст. 157). Законодательством также предусмотрена возможная оплата труда при освоении новых производств на основании условий, закрепленных в коллективных или индивидуальных договорах (ст. 158). В эту же группу попадают доплаты и компенсации работникам в связи с отклонениями от нормальных условий исполнения работы.

Компенсационные выплаты в связи с отклонением от нормальных условий труда

Согласно российскому законодательству *компенсации* представляют собой денежные выплаты, которые устанавливаются работникам в целях возмещения затрат, связанных с исполнением ими трудовых или других предусмотренных федеральным законом обязанностей. Формами компенсаций являются надбавки и доплаты, призванные обеспечивать индивидуальный подход к оплате труда работников в зависимости от опыта, профессионального мастерства, стажа работы в организации, напряженности труда, его условий, эффективности, сложности выполняемой работы, а также региональных особенностей и других факторов.

Надбавки, как правило, не связаны в данный момент с дополнительными затратами труда. Они направлены на стимулирование работников к более производительному труду вне зависимости от выполнения каких-либо дополнительных обязанностей, кроме тех, которые обусловлены трудовым договором.

Доплаты же связаны с повышением затрат труда и возникают, например, при совмещении профессий, должностей или при неблагоприятных условиях труда, которые нельзя улучшить в данный момент, однако можно компенсировать с помощью доплат.

Что касается материальных льгот, то в строгом понимании их нельзя отнести к заработной плате (например, оплата отпуска), однако они также направлены на мотивирование работников и повышение их ответственности перед организацией.

Компенсационные выплаты по современному законодательству положены лицам, занятым на работах, связанным с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью, неопределенностью объекта работы и др.).

Особую группу льгот и компенсаций представляют *доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных*, в частности за работу с тяжелыми (вредными) и особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда — рабочим, мастерам, начальникам участков и цехов, другим специалистам и служащим при их полной занятости (не менее 50% времени) на участках, в цехах и на производствах, где более половины рабочих получают доплаты за неблагоприятные условия труда; интенсивность труда — рабочим на конвейерах, поточных и автоматических линиях; за работу в ночное время, выполнение работ только в ночное время и т.д.

В современных условиях в соответствии со ст. 147 ТК РФ «Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» оплата труда работников, занятых на подобных работах, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ в нормальных условиях труда, но не ниже размеров, установленных законами и другими нормативными и правовыми документами.

Перечень тяжелых работ, а также работ с вредными, опасными и другими особыми условиями труда согласно той же статье устанавливаются Правительством РФ. При этом учитывается мнение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Трудовым законодательством в настоящее время регулируется оплата труда в целом ряде случаев, когда в организациях имеются условия, отклоняющиеся от нормальных. Так, согласно ТК РФ (ст. 149) при выполнении подобных работ работнику должны производиться соответствующие доплаты, предусмотренные коллек-

тивом договором, индивидуальными трудовыми договорами, размеры которых устанавливаются законами и различными нормативными и правовыми документами.

Установление компенсационных выплат и надбавок в Российской Федерации в условиях рыночных отношений

Введение доплат компенсационного характера в связи с особенностями трудового процесса и условиями, отклоняющимися от нормальных, вызвано тем, что предприятия стремятся привлечь, материально заинтересовать и закрепить работников на определенных рабочих местах.

Наличие широкого перечня доплат и надбавок к заработной плате, которые гарантировались государством в условиях общенародной собственности, когда средства производства, так же как и произведенный продукт, принадлежали государству, было обосновано тем, что заработная плата и компенсации выплачивались из общенародного фонда потребления.

В современной экономике, для которой характерны разнообразные формы собственности, работодатель должен выплачивать заработную плату и производить все компенсационные и гарантийные выплаты из своих доходов. Роль центральных органов власти в регулировании размеров доплат и надбавок к заработной плате принципиально меняется. Так, функции контроля и регулирования широкого спектра доплат и надбавок в настоящее время могут выполнять профсоюзы в ходе переговоров с предпринимателями при заключении коллективных договоров на уровне отрасли, территории или предприятия.

В настоящее время работники разных предприятий и организаций могут получать различные виды доплат и надбавок к заработной плате. Как правило, в большинстве случаев для исчисления размера доплат (надбавок) основой служит установленная работнику тарифная ставка (оклад). Осуществление доплат компенсационного характера обусловлено наличием особых условий и характером трудового процесса.

В реальных условиях перехода к рыночной экономике, когда на современном этапе ее развития, для которого характерны социальная нестабильность, спад производства и другие негативные явления, существует опасность пренебрежения фактором условий труда при неблагоприятной рыночной конъюнктуре. В связи с этим

21. Компенсационные и стимулирующие выплаты

доплаты и надбавки компенсационного характера, не связанные с какой-либо сферой деятельности (иными словами, относящиеся ко всем работникам), устанавливаются законодательно и должны применяться на предприятиях в обязательном порядке, например, за работу сверхурочно, в выходные и праздничные дни и т.д. Ряд других компенсационных выплат и надбавок в условиях коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений осуществляется с учетом отраслевого коллективно-договорного соглашения, а также коллективного договора на предприятии.

Несмотря на то что в действующем законодательстве определены одинаковые нормы права, реально работникам даются различные гарантии в зависимости от того, каков уровень тарифных ставок на том или ином предприятии, каково его финансовое положение.

Роль коллективных договоров в установлении компенсационных выплат за условия труда

При заключении коллективных договоров администрация предприятия и профсоюзы могут предпринимать следующие меры:

- перейти к установлению компенсаций за условия труда в равном по абсолютной величине размере всем работникам, занятым в тех или иных условиях, независимо от уровня их квалификации;
- сохранить действующие относительные размеры выплат с применением их к тарифным ставкам (окладам);
- установить меньшие относительные размеры выплат за условия труда (процент тарифной ставки), но так, чтобы они в абсолютном выражении не были ниже выплат в базовом периоде (т.е. минимально гарантируемых);
- расширить или сузить действующий отраслевой перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормы (основой для этого должна быть оценка фактических условий труда на конкретных рабочих местах);
- принять решение о нецелесообразности включения доплат за условия труда в тарифные ставки, оклады и расценки и учета этих доплат во всех расчетах, связанных с оплатой труда;
- принять решение о суммарном учете доплат за условия и интенсивность труда работающим на конвейерах, поточных и автоматических линиях.

Аналогичные варианты решений могут быть приняты и в отношении других гарантий и компенсаций.

В коллективные договоры между органами, представляющими интересы наемных работников (как правило, профсоюзным комитетом), и работодателем может быть включен раздел о размере гарантийных и компенсационных выплатах, если они превышают размеры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, а также территориальными и отраслевыми соглашениями. В ст. 41 ТК РФ даются рекомендации о включении в коллективный договор взаимных обязательств работников и работодателя по вопросам оплаты труда, и в том числе выплат компенсаций, соблюдения гарантий и льгот, предусмотренных действующими правовыми актами, а также контроля за выполнением коллективного договора. Меры ответственности за уклонение от выполнения обязательств сторон, а также нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения устанавливаются ст. 54 и 55 ТК РФ.

При коллективно-договорном регулировании отношений в сфере труда, в том числе по вопросам его оплаты, не может быть снижен уровень компенсаций и отменены гарантии работникам, предусмотренные действующим законодательством о труде. Вместе с тем в коллективных договорах могут устанавливаться дополнительные льготы и преимущества, увеличиваться размеры выплат и компенсаций за неблагоприятные условия труда за счет собственных средств организации.

В современных условиях, когда практика договорного регулирования трудовых отношений в России не носит повсеместный характер, стоит вопрос о порядке распространения действия тарифных соглашений (территориального и отраслевого) на те организации, которые не заключали коллективные договоры¹.

Роль государства в установлении компенсационных выплат

Как уже говорилось, применение доплат компенсационного характера обусловлено, как правило, необходимостью привлечения кадров на определенные работы и закрепление их на соответствующих рабочих местах, где условия труда отклоняются от нормальных. При этом необходимо соблюдение требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Кроме того, государством регламентируется также перечень работ, за выполнение которых в связи с неблагоприятными условиями труда устанавливаются дополнительные выплаты.

¹ Политика доходов и заработной платы : учебник / А. Н. Ананьев, Л. Н. Лыкова, И. В. Ильин и др. М. : Экономика, 2004. С. 143.

гоприятными условиями труда устанавливаются надбавки. В современных условиях на государственном уровне утверждены следующие перечни работ с неблагоприятными условиями труда: перечень № 1 — работы с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда; перечень № 2 — работы с особо опасными, особо вредными и особо тяжелыми условиями труда. Доплаты за условия труда в соответствии с вышеназванными списками устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест (оценки условий труда), которая проводится экспертной комиссией.

Доплаты и надбавки компенсационного характера, не связанные с какой-либо сферой деятельности и обусловленные особенностями организации труда, носят обязательный характер, поскольку предусмотрены трудовым законодательством. Положение о применении доплат и надбавок тарифного характера относится как к традиционным методам разработки тарифных условий оплаты на предприятиях (раздельно по категориям работников), так и к разработке единых условий тарифной оплаты труда работников на основе применения Единой тарифной сетки. Для организаций и учреждений бюджетной сферы (в образовании, здравоохранении, культуре и искусстве, науке и научном обслуживании), а также на предприятиях предпринимательского сектора доплаты и надбавки во многом совпадают. Основными из них являются: за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников; за сверхурочное время работы, за работу в праздничные дни, в ночное время; за разъездной характер работы и ряд других. Однако существуют и специфические доплаты, свойственные определенной сфере деятельности. Так, в бюджетной сфере установлен ряд доплат и надбавок, строго регламентированного государством размера. К примеру, работникам научных организаций и организаций высшего профессионального образования к должностным окладам предусмотрены доплаты за ученую степень кандидата наук и доктора наук, надбавки к должностным окладам работникам, которые имеют ученое звание доцента и профессора. В здравоохранении применяются надбавки за непрерывный стаж работы, в сфере культуры и искусства существуют доплаты работникам, которым присвоены звания «заслуженный», «народный»; в отдельных сферах деятельности применяются надбавки к ставкам (окладам) за использование при выполнении служебных обязанностей иностранных языков и т.д.

21.2. Применение стимулирующих доплат и надбавок к заработной плате

Особый вид компенсаций предусмотрен работающим в тяжелых природно-климатических условиях. Для них трудовым законодательством введены районные коэффициенты к заработной плате. Они устанавливаются в зависимости от уровня комфортности проживания в том или ином регионе (табл. 21.1).

Таблица 21.1. Повышающие районные коэффициенты

Характеристика условий в зоне	Регионы (зоны)	Повышающие коэффициенты
Особо дискомфортные	Острова морей Северного Ледовитого океана, Чукотка	1,8—2
Экстремально-дискомфортные	Районы Крайнего Севера	1,6—1,8
Дискомфортные	Местности, приравненные к Крайнему Северу	1,4—1,6
Относительно дискомфортные	Европейский Север, южные районы Восточной Сибири, Дальний Восток	1,15—1,4
Комфортные		1,0

Помимо коэффициентов после шести месяцев работы выплачиваются надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера: минимальная — 30%, максимальная — 100% (в зависимости от зоны). Кроме того, выплачиваются надбавки (до 40%) за работу в высокогорных районах, пустынях, безлюдных местностях.

21.2. Применение стимулирующих доплат и надбавок к заработной плате

Большую роль в стимулировании производительного труда играет дополнительная заработная плата, которая может выступать в форме различных доплат, надбавок, единовременного вознаграждения и других льгот. На каждом этапе жизненного цикла организации набор социальных выплат и льгот, носящих стимулирующий характер, может существенно различаться. Так, в период роста предприятия происходит, как правило, расширение их видов по сравнению с базовыми, которые устанавливаются в начальный период его деятельности. На этапе стабильной работы повышается также уровень устанавливаемых выплат наряду с появлением новых, а в пе-

21. Компенсационные и стимулирующие выплаты

риод, когда сворачивается деятельность организации, сокращается не только набор стимулирующих выплат, но одновременно снижается и их величина.

Порядок установления стимулирующих доплат и надбавок в современной России

В современных условиях работникам могут устанавливаться разнообразные доплаты и надбавки к заработной плате, что обуславливается применяемой в организации поощрительной системой. Часть их определяется Трудовым кодексом РФ, часть унаследована от административной экономики, а часть продиктована ныне действующей моделью трудовых отношений в экономике страны, в соответствии с которыми работодатель выплачивает работнику заработную плату, производит те или иные доплаты, устанавливает надбавки из своих доходов.

Стимулирующие доплаты и надбавки обладают особенностью, которая определяется отсутствием прямой количественной зависимости размеров вознаграждения работников от результатов его труда. Кроме того, такой вид доплат и надбавок, как правило, охватывает ограниченный круг работников, которые способны работать в условиях высокой и устойчивой плотности рабочего времени и достигли высоких профессиональных показателей эффективности труда.

Среди доплат и надбавок стимулирующего характера в настоящее время наибольшее распространение имеют следующие: за профессиональное мастерство; совмещение профессий (должностей); расширение норм (зон) обслуживания; выполнение прежнего или большего объема работ (услуг) меньшей численностью работников и ряд других, не считая премий, единовременных поощрительных, а также социальных выплат.

Порядок и условия применения стимулирующих (и компенсационных) выплат, таких как доплаты, надбавки, премии и другое, в соответствии со ст. 144 ТК РФ «Стимулирующие выплаты», устанавливаются Правительством РФ для организаций, которые финансируются из федерального бюджета, в организациях, которые финансируются из бюджета субъекта РФ — органами государственной власти соответствующего субъекта РФ, в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

В соответствии с этой же статьей ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные дополнительные стимулирующие доплаты и надбавки, принимая во внимание мнение представительного органа работников (например, профсоюза). Они могут устанавливаться также коллективным договором. Так, стимулирующие выплаты в виде доплат и надбавок за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, премии, вознаграждения и другое определяются организациями самостоятельно и производятся в пределах имеющихся средств. Размеры и условия их выплат, как правило, определяются в коллективных договорах.

Современные проблемы стимулирующих выплат в Российской Федерации

Классификация применяемых видов доплат и надбавок в практике управления трудом в современных условиях свидетельствует о том, что не все они носят характер, стимулирующий трудовую мотивацию работников, их ориентацию на производительный, творческий и добросовестный труд. Зачастую значительная их часть направлена на интенсификацию труда работников в пределах рабочего дня за счет расширения профессионального (или должностного) профиля. По существу, подобные доплаты и надбавки представляют собой одну из форм денежной компенсации трудовых затрат. Это обусловлено тем, что в прежней модели экономики нормальная (полная) загруженность работника в течение рабочего дня обеспечивалась далеко не всегда. Нередко она составляла лишь 50—60%, а в отдельных случаях и меньше. Особенно это было характерно для повременной оплаты труда.

Невысокий уровень организации производства приводил к содержанию на предприятиях излишней численности персонала. Вместе с тем из-за низкой оплаты труда, тяжелых и неблагоприятных условий, дефицита кадров определенных профессий и других причин на отдельных предприятиях (участках) отмечалась длительная (или кратковременная) нехватка рабочей силы. Это порождало такое средство разрешения подобных проблем, как введение доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, работу с меньшей численностью персонала и т.д.

В современных условиях ситуация существенным образом изменилась. На приватизированных предприятиях с появлением реаль-

21. Компенсационные и стимулирующие выплаты

ного собственника, как правило, обеспечивается достаточно полная загруженность работников, что снижает возможности для дополнительного расширения объема работ в границах рабочего дня.

Однако наряду с этим на предприятиях, где произошло существенное падение объемов производства, незагруженность работников возросла в еще больших масштабах, что вынуждает руководителей предприятий отправлять своих сотрудников в отпуска без сохранения заработной платы. Это, в свою очередь, приводит к тому, что руководители предприятий используют любые возможности для отказа от стимулирующих доплат и надбавок, где они традиционно выплачивались на протяжении долгих лет.

В период спада производства обострилось также положение с вакансиями. Часто вакантными оказываются рабочие места, ранее занимаемые высококвалифицированными работниками, работу которых невозможно перепоручить оставшимся работникам. Это, в свою очередь, порождает проблему замены выбывшего высококвалифицированного персонала.

Наряду с этим нельзя не отметить и тот факт, что в настоящее время отдельные факторы, обуславливающие применение доплат и надбавок, не только не исчезли, но и, наоборот, усилились. В частности, к таким факторам можно отнести низкую заработную плату отдельных категорий персонала, что нередко приводит к совмещению профессий, функций, а соответственно — к дополнительным выплатам.

В целом в последние годы в экономике России складываются условия для постепенного отказа от применения доплат за интенсификацию труда при низкой загруженности работника на основной работе. Как правило, работники выполняют обязанности по двум и более профессиям (совмещают функции) за счет более полного использования рабочего времени без дополнительной оплаты труда. При этом при необходимости дополнительное обучение осуществляется за счет работодателя.

Разновидности стимулирующих доплат и надбавок, особенности и проблемы их применения

В современных условиях действует система дополнительных выплат, характеризующая надтарифные условия оплаты труда и принимающая форму доплат и надбавок, которые устанавливаются к тарифной части заработной платы, призванная, в частности, сти-

мулировать заинтересованность работников в увеличении дополнительных затрат труда. Так, доплаты и надбавки стимулирующего характера призваны поощрять работников, добивающихся определенных достижений в труде, их постоянное стремление к повышению квалификации, совершенствованию профессиональных навыков.

Так же как и компенсационные доплаты и надбавки, стимулирующие выплаты могут быть *гарантированными*, т.е. устанавливаться трудовым законодательством, и *факультативными*, которые носят локальный характер и обуславливаются нормативными актами организации, например положением об оплате труда, коллективным договором, положением о персонале и т.п.

Так, в Трудовом кодексе РФ указаны гарантии и компенсации, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. В частности, предоставляются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Доплаты и надбавки стимулирующего характера, выплачиваемые в определенных сферах приложения труда, чаще всего обязательны. Однако размер их устанавливается работодателем на основании коллективного договора или индивидуальных договоров с работниками. В частности, к ним относятся доплаты за интенсивность труда, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, бригадирство без освобождения от основной работы, совмещение профессий и расширение зон обслуживания, увеличение объема работ и т.д. Кроме того, это могут быть различного рода стимулирующие надбавки, например, за высокое профессиональное мастерство, классность, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы; персональные надбавки, устанавливаемые по решению руководителя, и т.д.

В современных условиях во многих организациях большое внимание уделяется доплатам и надбавкам, связанным с личными и деловыми качествами работников. Часто эти доплаты и надбавки продиктованы дефицитом квалифицированных кадров, возникающим в организациях по различным причинам. Они направлены на то, чтобы удержать способных, необходимых организации работников или стимулировать еще более полное раскрытие их способностей, для чего и используются дополнительные стимулы. Наибольшую сложность в применении данных стимулов представляет

выбор критериев для установления надбавок за профессиональное мастерство и определение размеров доплат.

В условиях полной загрузки работников в организации на протяжении рабочего дня личные и деловые качества каждого работника лучше всего проявляются в высоких результатах труда, таких как более высокая производительность труда по сравнению с остальными работниками, более добросовестное и ответственное отношение к своим обязанностям, более высокое качество работы и большая активность работника, постоянный рост профессиональной подготовки, подтверждаемый соответствующими документами. При этом показатели профессионального мастерства разрабатываются непосредственно в организации.

На предприятиях, где еще не обеспечивается полная загрузка работников, например, из-за спада производства или его структурной перестройки, и где чаще всего показатели эффективности труда работников учитываются слабо или не учитываются совсем, необходимо стимулировать потенциальные возможности работника, пусть даже в реальных условиях работы предприятия они не могут реализоваться. В будущем они обязательно проявятся в условиях изменившейся ситуации в организации или при изменении рыночной конъюнктуры. Проблема состоит в том, чтобы найти количественные и качественные показатели, позволяющие оценить потенциальные возможности работника, в частности умение работать по смежным профессиям (специальностям), что подтверждалось бы соответствующими документами о владении этими профессиями и специальностями или опытом прошлой работы; активное участие в разработке и осуществлении мер по улучшению ситуации на предприятии; поддержание высокого уровня культуры труда и профессионального мастерства и т.д. Ее разрешению должно способствовать грамотное и систематическое проведение оценки персонала, в частности аттестации кадров, которая позволит сделать правильный и обоснованный выбор кандидатов для установления надбавок за высокие личные деловые качества работников и, в частности, за высокое профессиональное мастерство. Чтобы не допускать необоснованного расширения стимулирующих надбавок за профессиональное мастерство, целесообразно устанавливать их в пределах определенной суммы средств из фонда заработной платы (как правило, 7—10%).

Гарантированный характер имеют, как правило, доплаты, выполняющие компенсационную функцию. Факультативными же

обычно бывают надбавки, которые чаще всего и носят стимулирующий характер. Кроме того, они, как показывает практика, не связаны с возложением на работника дополнительных трудовых обязанностей (функций), в то время как доплаты образуют новую тарифную ставку и потому включаются во все расчеты, связанные с начислением заработной платы. Надбавки, как правило, являются «дополнением» к основному заработку.

Социальный пакет как способ стимулирования труда работников

Система стимулов в целом имеет своей целью развитие потребностей работников, структуры их личных интересов, способностей, повышение экономической и социальной ответственности, приверженности интересам и целям организации. Такой подход к стимулированию, основываясь на опыте не только российских, но и зарубежных организаций, существенно повышает заинтересованность работников в результатах своего труда.

При всем многообразии стимулов человек выбирает такую форму, которая отвечает его сегодняшним запросам, потребностям, интересам и ценностям. Этим обуславливается стимулирующее значение дополнительных льгот и выплат, получивших название «социальный пакет», которые выплачиваются организацией при наличии финансовых средств, как правило, из прибыли. Перечень дополнительных выплат из социального пакета весьма разнообразен. Чаще всего выделяют дополнительные суммы средств работникам на транспорт, питание, медицинское страхование, обучение, частичную оплату коммунальных услуг, содержание детей в детских дошкольных учреждениях и т.д., а также выплаты в связи с праздничными датами, юбилеями и проч.

Наиболее успешные предприятия и организации предлагают своим работникам более широкий спектр льгот и дополнительных выплат. В частности, это могут быть различные виды страхования, в том числе медицинское, но не только для сотрудника организации, а также для членов его семьи. При этом объем услуг может быть более широким, а их качество — более высоким. Кроме того, может предлагаться оплата питания сотрудников, их обучения, компенсация расходов мобильной связи, оплата абонементов для посещения различных спортивных и других клубов, предоставление автомобиля компании, предоставление беспроцентных креди-

21. Компенсационные и стимулирующие выплаты

тов и ссуд, предоставление скидок на приобретение товаров и услуг компании, организацию доставки сотрудников на работу и с работы и проч.

Предоставление сотрудникам социальных льгот и выплат из социального пакета позволяет решить как минимум две задачи. С одной стороны, способствует созданию стабильного коллектива, сокращению текучести кадров, повышению эффективности труда работников, а с другой — повышает конкурентоспособность организации.

Для большей эффективности дополнительных стимулов из социального пакета целесообразно применять гибкую систему социальных выплат и льгот. Как показывает российский и зарубежный опыт, гибкая система социальных выплат и льгот оказывает более сильное стимулирующее воздействие на мотивацию труда работников. Использование данной системы стимулирования предполагает заведение на каждого сотрудника руководством организации специального счета, резервирование на нем определенной суммы денег для оплаты предлагаемого объема социальных льгот. Кроме того, сами работники из своей заработной платы могут на этот счет делать определенные взносы, позволяющие им расширить возможности для приобретения определенных, наиболее предпочтительных для них социальных льгот. Выбор социальных льгот и выплат из предлагаемого «меню» остается за работником. Так, в пределах установленной суммы работник может выбрать необходимые ему на данный момент льготы (выплаты), заменять одни из них другими.

Гибкие планы социальных льгот и выплат дают возможность, например, использовать «банки» отпускных дней, т.е. позволяют накапливать отпускные дни и отгулы, а в определенный момент, когда возникает необходимость, использовать их по своему усмотрению. Дни отпуска работник может брать полностью или частично, использовать их в счет будущих отпускных дней или обменять на другие льготы. Более того, работник может рассчитывать на денежный эквивалент полагающихся ему льгот в натуральной форме. Однако обменивать все полагающиеся социальные льготы на денежный эквивалент не разрешается. В практике стимулирования труда работников в отдельных случаях используют так называемые компенсационные счета, позволяющие работнику из своего заработка (до уплаты налогов) перечислять определенные суммы для оплаты в последующем дополнительных видов социальной помощи и возмещения некоторых личных расходов.

Возможен вариант, когда компенсационные счета являются частью гибких планов социальных льгот и выплат. В такой ситуации администрация по просьбе работника перечисляет ему на этот счет часть денег из общих средств организации. Кроме того, работник может «заморозить» часть средств на определенное время, накопить их, а потом использовать по своему усмотрению.

21.3. Выплаты и вознаграждения как элементы стимулирования труда в организации

Единовременные премии и вознаграждения относятся к стимулирующим выплатам, определяются организацией самостоятельно и производятся в пределах имеющихся средств. С помощью единовременных премий и вознаграждений руководители предприятия и его структурных подразделений могут поощрять своих работников, формировать качества, которые влияют на эффективность работы организации, но которые трудно определить количественными показателями (например, дисциплинированность, готовность оказать помощь коллегам при возникновении производственных затруднений, добросовестность, уровень общей и профессиональной культуры и т.д.).

Стимулирующая роль единовременных выплат и вознаграждений и их виды

Единовременные премии и вознаграждения играют роль не только материальных, но и моральных стимулов. Именно так они воспринимаются работниками. С их помощью можно воздействовать на действующую систему оплаты труда, корректируя ее недостатки и позволяя более полно учитывать трудовой вклад работника в результаты труда организации.

Единовременные премии и вознаграждения, выплачиваемые в настоящее время на целом ряде предприятий, имеют отличительные особенности, заключающиеся в гибкости предлагаемых мер поощрения. Они не являются механической добавкой к заработной плате. Их применение не накладывает на работодателя никаких обязательств перед работниками. В то же время, как правило, их воздействие на трудовое поведение работников достаточно сильно.

Практика единовременных поощрений существовала всегда. Изменение социально-экономических условий лишь вносило в

нее свои коррективы. Так, до 1965 г. единовременные премии и поощрения выплачивались из фонда директора и из фонда мастера. В дальнейшем основным источником единовременных премий и вознаграждений стал фонд материального поощрения, который формировался из прибыли предприятия. Вместе с тем на ряде предприятий дополнительное премирование осуществлялось и из фонда мастера. Образование фонда материального поощрения привело к возникновению новых видов премий и вознаграждений: 1) вознаграждение по итогам работы коллектива за год; 2) поощрение победителей внутрипроизводственного социалистического соревнования; 3) поощрение работников за выполнение особо важных производственных заданий.

Первый вид вознаграждений был направлен на установление зависимости между заработной платой работника и конечными результатами деятельности предприятия. Размеры вознаграждения определялись продолжительностью непрерывного стажа работника в организации. Кроме того, таким образом администрация боролась с текучестью кадров, которая приобрела в определенный период достаточно широкие масштабы и влияла на результат производственной и хозяйственной деятельности предприятия. Этот вид поощрений сыграл свою положительную роль и в последние годы существования прежней экономической модели на предприятиях получил широкое распространение, хотя для работников и не давал существенной прибавки к заработной плате.

Второй вид поощрений связан с проведением внутризаводских социалистических соревнований. По существу, они носили достаточно регулярный характер в связи с тем, что форм этих соревнований было много, итоги подводились часто и премии выплачивались практически регулярно. Существенным недостатком этого вида поощрений являлся тот факт, что далеко не всегда премии доходили до реальных победителей соревнований.

Третий вид единовременных вознаграждений за выполнение особо важных производственных заданий чаще всего сводился к компенсациям за привлечение к работе в выходные и праздничные дни, в целях выполнения плана в последней декаде месяца, для поощрения работников в связи с их юбилейными датами и т.д. В этом и заключается их недостаток. Отрыв от целевого назначения данного вида поощрений снижает его стимулирующее значение.

Трансформация единовременных поощрений в связи с изменением экономической системы

Смена экономической системы внесла серьезные изменения в перечисленные виды единовременных премий и вознаграждений. Прежде всего это касается вознаграждений по итогам работы предприятия за год. Этот вид поощрений существует и в настоящее время в организациях различных форм собственности, однако изменились условия для использования этого (как и других) вида поощрений. На государственных предприятиях, а также на акционерных предприятиях, где преобладает государственная форма собственности, данный вид поощрений используется в традиционной форме. Поощрение устанавливается в зависимости от стажа работы на предприятии. В ряде случаев этот фактор дополняется рядом других, в частности дефицитностью профессии или особым значением в определенный момент сферы приложения труда. Вместе с тем инфляция и неопределенность в экономических результатах работы привели почти к повсеместному отказу от установления вознаграждения по итогам работы организации за год в рублях или в среднедневных заработках. При этом предприятия в большинстве своем перешли на коэффициентную форму распределения вознаграждения по группам работников, образованным исходя из стажа работы. Коэффициенты устанавливаются в диапазоне от 1,0 (в группе с наименьшим стажем) до 2,0 (в группе с наибольшим стажем). Кроме того, в современных условиях средства на вознаграждение работников по итогам года в основном формируются централизованно, хотя при начислении премии учитываются предложения подразделений. Изменилась также роль данного вида вознаграждения на государственных предприятиях. В настоящее время оно стало средством окончательного до-распределения средств, которые используются на потребление.

В акционерных обществах, где преобладает негосударственная форма собственности, а также в акционерных обществах закрытого типа отказались от вознаграждения по итогам года. Это связано с тем, что функцию связи доходов работников с результатами работы организации в современных условиях выполняют дивиденды, получаемые ими по акциям.

На предприятиях частной формы собственности этот вид вознаграждений, как правило, используется, однако на других организационных основах. Вознаграждения по итогам работы организации за год касаются ограниченного круга работников. Обычно премируются наиболее квалифицированные работники, наиболее

21. Компенсационные и стимулирующие выплаты

нужные для предприятия, наиболее преданные хозяину. При этом никакие критерии поощрения в организации не разрабатываются, размеры поощрения очень разнообразны, сумма вознаграждения устанавливается непосредственно хозяином исходя из его представлений о преданности того или иного работника.

Вознаграждение за выполнение особенно важных производственных заданий в современных организациях существенно сократилось. Это в значительной степени связано со спадом производства. В этих условиях сам работник вынужден проявлять сознательность, работать производительно, добиваться увеличения объема работы, позволяющей ему получить более высокую (максимально возможную) заработную плату. Кроме того, отпала необходимость прибегать к «штурмовщине» из-за отсутствия планов, спускаемых сверху. Наконец, улучшение организации труда, в частности расстановки кадров, более рациональной загруженности работников также снижает популярность данного вида вознаграждения.

В настоящее время на целом ряде предприятий по-прежнему поддерживается традиция выплаты вознаграждения работникам в дни профессиональных праздников, в связи с юбилейными датами или датами, особо значимыми для организации.

Роль поощрения работников по итогам внутривыпускного соревнования на современных предприятиях Российской Федерации

На современных предприятиях в связи с упразднением социалистического соревнования не используется применявшаяся ранее форма поощрения победителей. Вместе с тем отказ от соревновательности как формы активного участия работников в производственной, хозяйственной, социальной жизни организации явно необоснован. Об этом свидетельствует как мировая, так и российская практика функционирования и развития предприятий. Так, многие организации в России пытаются возродить соревнование, в частности проводят различные конкурсы, например «Лучший по профессии», «Подразделение лучшего качества работы» и др. Это, в свою очередь, приводит к возрождению единовременного поощрения его победителей. Успешные предприятия могут позволить себе разнообразные формы соревнования, поощрение победителей, занявших несколько призовых мест. Предприятия, располагающие ограниченными средствами, оплачивают, как правило, одно призовое место. При этом руко-

водитель организации справедливо считает, что поощрение за победу в соревновании должно быть достойным.

Спецификой современного внутрипроизводственного соревнования является другой подход к его организации. Инициатива его проведения исходит не от профсоюзной организации, как это было в советское время, а непосредственно от руководителя организации. Организация и контроль за проведением соревнования часто осуществляются одной из служб предприятия, например службой управления персоналом или службой по труду.

Материальная помощь как особый вид выплат в современной организации

Специфическим видом единовременных выплат в организациях является материальная помощь. Она выплачивается за счет прибыли. Целью материальной помощи является обеспечение социальных гарантий и обеспечение работников определенными благами за счет предприятия.

Материальная помощь представляет собой компенсационные выплаты работникам, в первую очередь попавшим в чрезвычайные или экстремальные ситуации, либо лицам в наиболее ответственный период их трудовой жизни. Это связано со следующими жизненными ситуациями:

- смертью сотрудника или его близких родственников;
- свадьбой сотрудника или его близкого родственника;
- приобретением лекарств или платным лечением сотрудника;
- при несчастных случаях (пожар, авария, травма, гибель имущества);
- приобретением путевки к очередному отпуску;
- завершением творческой работы (книги, диссертации, художественного произведения).

Материальная помощь выплачивается работнику на основании распоряжения руководителя организации и по его личному заявлению. Этот вид единовременных выплат является эпизодической формой оплаты труда работников.

Значение единовременных выплат и вознаграждений в организациях в настоящее время

Единовременные выплаты и вознаграждения работников занимают важное место в механизме поощрения и выполняют определен-

21. Компенсационные и стимулирующие выплаты

ную стимулирующую роль, дополняя системы оценки труда и его оплаты, позволяя сделать механизм поощрения более гибким и действенным.

Вместе с тем в настоящее время в условиях жесткой конкуренции и стремительного научно-технического прогресса успех организации и эффективность ее работы зависит прежде всего от руководителей и работников, их способности к постоянному развитию, освоению новых технологий и методов труда, получению новых специальностей. Сейчас уже недостаточно качественного выполнения должностных обязанностей. От работников требуется не только наличие разнообразных, профессиональных знаний, но и навыков и способности для быстрого освоения новых.

Наиболее прогрессивные руководители современных организаций понимают необходимость вознаграждения работников за овладение дополнительными навыками и знаниями и стараются с помощью единовременных выплат и поощрений стимулировать тех, кто обладает более высоким потенциалом. В зарубежной практике в последнее время такой вид стимулирования работников носит регулярный характер и имеет название «платы за знания», а для руководителей различных уровней, специалистов, исследователей и других работников, чья деятельность не поддается количественному измерению, «платы за компетенции». Плата за знания и компетенции как система безусловно ориентируют работников на приобретение новых навыков, знаний, профессий, обеспечивает постоянное повышение качества человеческих ресурсов организации и тем самым повышает их конкурентоспособность.

Выводы

1. Базой для установления оплаты труда и дополнительных выплат являются трудовые отношения, закреплённые в индивидуальных трудовых договорах между работниками и работодателем, условия соглашения, заключённого в коллективном договоре, в основе которых лежит действующее в обществе трудовое законодательство.

2. Компенсации представляют собой денежные выплаты, которые устанавливаются работникам в целях возмещения затрат, связанных с выполнением трудовых обязанностей. Надбавки направлены на стимулирование работников к более производительному труду вне зависимости от выполнения дополнительных обязанностей. Доплаты связаны с повышением затрат труда и появляются в связи с возникающими обстоятельствами.

3. Особую группу льгот и компенсаций составляют доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, например, за работу с тяжелыми (вредными) и особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда, интенсивность труда, работу в ночное время и т.д. Перечень тяжелых работ, а также работ с вредными и опасными и другими особыми условиями труда устанавливается Правительством РФ.

4. В повышении эффективности труда большую роль играют стимулирующие доплаты и надбавки к заработной плате, а также единовременные вознаграждения и различные льготы. Набор социальных льгот и выплат стимулирующего характера может существенно различаться на каждом этапе жизненного цикла организации. В современных условиях доплаты и надбавки к заработной плате могут обуславливаться применяемой в организации поощрительной системой.

5. Стимулирующие выплаты могут быть гарантированными (устанавливаются трудовым законодательством) и факультативными, т.е. носящими локальный характер. Последние могут быть обусловлены нормативными актами организации, например коллективным договором, положением об оплате труда или положением о персонале.

Вопросы для самопроверки

1. Правовая основа установления системы льгот и компенсаций.
2. Какие компенсационные выплаты призваны нивелировать влияние неблагоприятных условий на предприятии и механизм их установления?
3. Чем вызвано введение компенсационных выплат? Каковы их формы?
4. Каковы различия в условиях применения доплат и надбавок в структуре денежных выплат?
5. Какова роль коллективного договора в установлении компенсационных и стимулирующих выплат?
6. Роль, значение и порядок применения районных коэффициентов в различных природно-климатических зонах.
7. В чем состоят особенности стимулирующих доплат и надбавок, наиболее распространенные из них?
8. В чем суть гарантированных и факультативных доплат и надбавок?
9. Каково значение и содержание социального пакета в стимулировании труда работников?
10. Каково назначение единовременных выплат и вознаграждений? Их особенности в современных условиях, наиболее распространенные виды.

Планирование и анализ использования средств на оплату труда

22.1. Методы планирования фонда заработной платы / **22.2.** Организация аналитической работы по заработной плате и выплатам социального характера / **22.3.** Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера / **22.4.** Анализ рациональности организации и эффективности использования средств на оплату труда

22.1. Методы планирования фонда заработной платы

Структура издержек работодателя на рабочую силу и средств на оплату труда

Расходы на персонал — это общепризнанный для стран рыночной экономики интегральный показатель, который включает в себя все расходы, связанные с функционированием человеческого фактора. Это затраты на заработную плату; выплаты работодателя по различным видам социального страхования; расходы организаций на различные социальные выплаты и льготы («заводские пенсии», дотации на оплату жилья, единовременная помощь); затраты на обучение и повышение квалификации.

Затраты на рабочую силу можно рассматривать с нескольких сторон. С одной стороны, инвестиции в рабочую силу в значительной мере напоминают капиталовложения, отдача от которых будет происходить на протяжении многих лет в виде дохода от квалифицированного труда. С другой стороны, затраты на рабочую силу — это текущие затраты, которые полностью относятся на себестоимость продукции текущего года.

По методологии Международной организации труда (МОТ) затраты на рабочую силу подразделяются на 10 укрупненных видов, однотипных по своему содержанию и имеющих общие задачи регулирования. В соответствии с резолюцией, принятой 11-й Международной конференцией статистиков труда в октябре 1966 г. и Международной стандартной классификацией расходов на рабочую

силу, постановлением Госкомстата России от 16 апреля 2002 г № 26 были утверждены Методологические положения о проведении обследования о затратах организаций на рабочую силу. В них выделяются следующие виды затрат:

- 1) оплата за отработанное время;
- 2) оплата за неотработанное время;
- 3) единовременные поощрительные выплаты;
- 4) оплата питания, жилья, топлива, включаемая в заработную плату;
- 5) расходы по обеспечению работников жильем;
- 6) расходы организации на социальную защиту работников;
- 7) расходы на профессиональное обучение;
- 8) расходы на культурно-бытовое обслуживание;
- 9) налоги и сборы, связанные с использованием рабочей силы;
- 10) расходы, не отнесенные к ранее приведенным классификационным группам.

Первые четыре группы затрат — фонд заработной платы, который представляет собой совокупность индивидуальных заработков, начисленных работникам работодателем, независимо от того, каков источник покрытия этих затрат: себестоимость, прибыль, средства специального назначения или какие-либо иные целевые поступления.

В соответствии с постановлением Федеральной службы государственной статистики (Росстата) от 3 ноября 2004 г. № 50 «Порядок заполнения и представления унифицированных форм федерального государственного статистического наблюдения» в целях обеспечения сопоставимости данных о заработной плате по видам экономической деятельности, а также международных сопоставлений при заполнении статистической отчетности по труду выделяется три группы издержек на рабочую силу:

- фонд заработной платы;
- выплаты социального характера;
- расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

В состав фонда заработной платы включаются: начисленные предприятием суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время; стимулирующие доплаты и надбавки; компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда; премии и единовременные поощрительные выплаты; выплаты на питание, жилье, топливо, носящие систематический характер.

22. Планирование и анализ использования средств на оплату труда

В состав социальных выплат входят компенсации и социальные льготы, предоставляемые работникам на лечение, отдых, проезд, трудоустройство (без социальных пособий из государственных и негосударственных внебюджетных фондов).

Большую часть расходов, не относящихся к фонду заработной платы и выплатам социального характера, составляют обязательные страховые взносы во внебюджетные фонды Российской Федерации; взносы за счет средств предприятия в негосударственные пенсионные фонды; командировочные и приравненные к ним расходы; доходы по акциям и другие виды доходов от участия работников в собственности предприятия; другие расходы.

Методы планирования фонда заработной платы

Плановый фонд заработной платы должен быть в максимальной степени минимизирован. Для этого достаточно обоснованным должен быть численный и качественный состав персонала. Он должен учитывать и планируемый объем производства, и требования к качеству продукции, ее материалоемкость, энергоемкость и трудоемкость, а также необходимость поддержания в работоспособном состоянии всей инфраструктуры предприятия и решения как текущих, так и перспективных задач.

При планировании заработной платы принято учитывать необходимость сокращения потерь рабочего времени и повышения обоснованности норм трудовых затрат, реалистично устанавливать показатели и условия премирования и других форм материального поощрения работников.

В то же время минимизация размеров фонда заработной платы не должна приводить к снижению средней заработной платы и гарантированности выплат за выполненную работу, к падению реальной заработной платы. Фонд заработной платы, должен быть минимальным, но одновременно достаточным для нормального функционирования предприятия.

Излишек фонда заработной платы ложится на себестоимость продукции, сокращает прибыль и снижает рентабельность. В то же время недостаток фонда, особенно в период инфляции, вызывая относительное снижение уровня заработной платы, может привести к увеличению текучести кадров, дестабилизации коллектива и даже к социальным конфликтам вплоть до забастовок.

Особенность формирования издержек работодателя на рабочую силу предопределяет методы подхода к планированию и регулированию средств на заработную плату персонала по предприятию в целом и его отдельным подразделениям. Эти методы не могут не учитывать влияния на совокупные издержки на оплату труда следующих факторов:

- численности работающих по найму и их квалификации;
- размеров тарифных ставок и должностных окладов, применяемых для оплаты труда;
- установленных систем заработной платы (т.е. систем связи ставок заработной платы с результатами работы) и единовременных поощрений;
- результатов труда работников в процессе производства;
- соотношения оплаты за отработанное и неотработанное время и размеров выплат за неотработанное время;
- размеров денежных и натуральных выплат (выдач) работникам, включенных в заработную плату.

Методы планирования фонда заработной платы в зависимости от стадий планирования могут быть подразделены на укрупненные и подетальные. *Укрупненные методы* применяются на стадиях предварительного планирования на длительную перспективу и основаны на учете динамики численности работающих и средней заработной платы. Оба эти фактора, в свою очередь, зависят от показателя динамики производительности труда. Укрупненное планирование может осуществляться на основе количественно выявленных нормативных величин: затрат заработной платы на единицу продукции, нормативов соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы, нормативов прироста фонда заработной платы на каждую единицу прироста объема производимой продукции и т.д.

Методы подетального планирования применяются при расчете фонда заработной платы на очередной планируемый год с поквартальной разбивкой в тесной увязке с конкретными мероприятиями по уменьшению расходов заработной платы на единицу продукции. Они, как правило, базируются на дифференцированном подходе к определению каждой статьи структуры фонда заработной платы в целом по предприятию и по каждому его подразделению.

Планирование от базового уровня

При расчете средств на очередной плановый период (год) используют метод умножения плановой численности работников на среднюю заработную плату по предприятию:

$$\Phi ЗП_{пл} = Ч_{пл} \cdot СЗ_{пл} \text{ или } I_{ф.з.п} = I_{ч} \cdot I_{с.з},$$

где $\Phi ЗП_{пл}$ и $I_{ф.з.п}$ — плановый фонд заработной платы и индекс его изменения по сравнению с величиной на конец текущего периода; $Ч_{пл}$ и $I_{ч}$ — плановая среднесписочная численность персонала предприятия и индекс его изменения по сравнению с величиной на конец текущего периода; $СЗ_{пл}$ и $I_{с.з}$ — плановая среднегодовая заработная плата одного работника и индекс ее изменения по сравнению с величиной на конец текущего периода.

В этом случае при расчете плановой численности следует учитывать программы роста производительности труда, а также расширение или сокращение объема выпуска продукции с учетом потребностей рынка.

В то же время средняя заработная плата берется либо на уровне прошлогодней заработной платы по предприятию с корректировкой на ожидаемую инфляцию, либо на уровне средней заработной платы, сложившейся по группе родственных предприятий в данной местности (или по другому признаку), с корректировкой на качество и индивидуальные результаты деятельности работников данного предприятия, а также с учетом ожидаемых инфляционных процессов. Кроме того, при определении планового значения средней заработной платы целесообразно учитывать рост средней заработной платы в связи с возможным ростом производительности труда.

Одним из укрупненных методов планирования может служить планирование «от достигнутого уровня». В этом случае осуществляется корректировка фонда, принимаемого за базу, на изменение численности работников и средней заработной платы в планируемом периоде:

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{баз} \cdot I_{ч} \cdot I_{с.з},$$

где $\Phi ЗП_{пл}$, $\Phi ЗП_{баз}$ — соответственно плановый и базовый фонды заработной платы всего персонала предприятия; $I_{ч}$ — индекс численности работающих на предприятии; $I_{с.з}$ — индекс средней заработной платы в планируемом периоде.

Точность данного метода укрупненного планирования повышается, если расчеты по указанной формуле провести применительно к каждой категории персонала: персонал основной деятельности, в том числе рабочие, специалисты, служащие, прочие категории персонала основной деятельности, персонал неосновной деятельности. В этом случае

$$\Phi ЗП_{пл} = \sum_{i=1}^n \Phi ЗП_{баз. i} \cdot I_{ч. i} \cdot I_{с. з. i},$$

где $i = 1, 2, \dots, n$ — категории персонала, по которым ведется расчет фонда заработной платы; n — количество категорий персонала.

При расчете планового фонда заработной платы персонала основной деятельности могут быть использованы показатели динамики объема производимой продукции, производительности труда и средней заработной платы:

$$\Phi ЗП_{пл. осн} = \Phi ЗП_{баз. осн} \cdot I_{о. п} \cdot I_{п. т} \cdot I_{с. з},$$

где $\Phi ЗП_{пл. осн}$, $\Phi ЗП_{баз. осн}$ — фонд заработной платы соответственно в плановом и базовом периодах; $I_{о. п}$ — индекс динамики объема валовой (товарной) продукции в соответствующих ценах; $I_{п. т}$ — индекс динамики производительности труда в планируемом периоде.

При планировании фонда заработной платы с помощью данного метода важнейшей необходимостью является корректировка базового фонда заработной платы. Корректировка осуществляется путем очищения базового фонда заработной платы от излишних и нерациональных выплат, которые нецелесообразно закладывать на планируемый период: оплата сверхурочных, вынужденных простоев, брака, допущенного не по вине работника, межразрядной разницы, вынужденных прогулов и прочих подобных расходов.

При использовании данного метода важным является правильное определение исходных данных для расчета. Поскольку планирование проводится заранее, до начала планового периода, базисные показатели являются приближенными и берутся как ожидаемые. В этом случае базисные данные не учитывают скрытые внутренние резервы, а также возможные причины изменения показателей. Следовательно, данный метод нельзя назвать прогрессивным и его использование возможно только при составлении предварительных прогнозов.

Остаточный метод формирования заработной платы

При использовании остаточного метода планирования размер фонда заработной платы находится в зависимости от валовой выручки, причем отсутствуют гарантии персоналу предприятия по размерам заработной платы вследствие того, что первоочередными считаются выплаты всех обязательных платежей и налогов.

При этом предусматривается следующий порядок распределения денежных средств из фонда заработной платы:

- 1) гарантированная выплата установленного законодательством минимального размера заработной платы;
- 2) гарантированная выплата заработной платы лицам, работающим по трудовым контрактам;
- 3) оплата труда иных работников согласно установленным квалификационным баллам;
- 4) выплаты доплат, надбавок, премий, других выплат материального стимулирования.

Таким образом, основному персоналу за работу гарантируется только предусмотренный законом минимум заработной платы, а выплата доплат, надбавок и премий (индивидуальных и коллективных) производится из фонда заработной платы только после удовлетворения всех требований предыдущей очереди и при наличии нераспределенных денежных средств.

Дополнительные средства на эти цели могут выдаваться банками за счет свободных остатков резервного капитала предприятия, неиспользованных средств фонда накопления и за счет помощи извне. Однако в этом случае на потребление не могут направляться незаработанные средства, в том числе выручка от продажи основных средств, арендная плата, амортизационные отчисления, средства целевых кредитов. Планирование фонда заработной платы при данном подходе практически отсутствует, так как он образуется «по остатку».

Нормативный метод планирования

Одним из распространенных укрупненных методов планирования фонда заработной платы является нормативный метод его формирования. Его сущность заключается в том, что предприятие формирует фонд заработной платы по установленному нормативу, в соответствии с которым целесообразно обеспечить опережение темпов

роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы.

При использовании нормативного метода сначала определяют базовый фонд заработной платы (на начало планового периода), очищенный от излишних и нерациональных выплат, и «приростные» нормативы на новый год, которые могут увеличивать или уменьшать фонд заработной платы. Плановый фонд заработной платы в этом случае можно определить по формуле

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{баз} \cdot \frac{\Delta ОП \cdot H_{пр} + 100}{100},$$

где $\Delta ОП$ — прирост объема продукции, %; $H_{пр}$ — норматив прироста фонда заработной платы за каждый процент роста объема продукции.

Для определения планового норматива заработной платы на единицу продукции можно использовать формулу

$$H_{пл} = H_{баз} \cdot \frac{I_{с.з}}{I_{п.т}},$$

где $H_{баз}$ — базовый норматив расхода заработной платы на единицу продукции; $I_{с.з}$ — индекс средней заработной платы; $I_{п.т}$ — индекс производительности труда.

Плановый норматив затрат заработной платы на единицу вырабатываемой продукции характеризует ее зарплатоемкость, которая зависит от трудоемкости продукции и сложности труда, а трудоемкость при прочих равных условиях — от производительности труда. Следовательно, в конечном счете норматив расходования заработной платы устанавливается с учетом возможного роста производительности труда и необходимого повышения заработной платы.

Основой для расчета планового фонда заработной платы служит базовый норматив расхода заработной платы на 1 руб. валовой, товарной, нормативно-чистой продукции или продукции, выраженной в натуральных измерителях:

$$H_{баз} = \frac{\Phi ЗП_{баз}}{ОП_{баз}},$$

где $\Phi ЗП_{баз}$ — фонд заработной платы в базовом периоде, «очищенный» от излишних и нерациональных выплат; $ОП_{баз}$ — объем продукции в базовом периоде в принятых единицах измерения.

22. Планирование и анализ использования средств на оплату труда

Плановый фонд заработной платы в данном случае определяется по формуле

$$\Phi ЗП_{пл} = ОП_{пл} \cdot Н_{пл},$$

где $ОП_{пл}$ — объем продукции на плановый период; $Н_{пл}$ — плановый норматив заработной платы на 1 руб. продукции.

Расчет фонда заработной платы по нормативам обеспечивает прямую связь фонда с объемом выпускаемой продукции. При сверхплановом выпуске продукции образуется экономия фонда заработной платы, за счет чего может быть повышен уровень средней заработной платы. Это создает дополнительные стимулы роста производства и производительности труда. При уменьшении выпуска продукции по сравнению с планом предприятие может сохранить средний уровень заработной платы, если обеспечит плановый уровень производительности труда путем соответствующего сокращения численности работников.

Установление норматива затрат заработной платы сводится к решению двух задач — правильному определению темпов роста объемов производства и производительности труда в плановом периоде и расчету возможного и необходимого повышения заработной платы на процент роста производительности труда.

Таким образом, определение планового фонда заработной платы по нормативам стимулирует предприятия изыскивать и полнее использовать резервы роста производительности труда, увеличивать выпуск продукции, уменьшать численность работников.

Недостатком нормативного метода является прежде всего то, что исходными для установления норматива являются базисные затраты заработной платы на единицу продукции. Для устранения этого недостатка можно произвести корректировку базисных затрат заработной платы следующими способами:

- при определении норматива базисных затрат учитывать не отчетное или ожидаемое соотношение фонда заработной платы и объема продукции, а плановое, в котором предусматривается, сколько должно быть израсходовано заработной платы на производство данного объема продукции в нормальных условиях производства;

- путем анализа расходования заработной платы в базисном периоде исключить излишние затраты заработной платы, вызванные отклонениями от нормальных условий производства (доплаты за сверхурочные работы, за исправление брака и т.п.), и определить

исходный норматив по этому скорректированному фонду заработной платы.

При устранении перечисленных недостатков нормативный метод планирования фонда заработной платы предприятия достаточно эффективен. Он вполне обоснован теоретически и методически, практически приемлем в любых условиях производства.

Методы укрупненного планирования фонда заработной платы не дают достаточно точных результатов из-за того, что с момента расчетов до наступления планового периода на предприятии могут произойти изменения. Поэтому укрупненное планирование не исключает, а предполагает детальное планирование фонда заработной платы по составляющим элементам.

Детальное планирование фонда заработной платы

Детальное планирование фонда заработной платы необходимо, во-первых, для уточнения фонда заработной платы, рассчитанного укрупненными методами. Во-вторых, его использование целесообразно во внутрипроизводственном оперативном планировании для распределения общего фонда заработной платы между подразделениями предприятия. В-третьих, для расчета более точных и обоснованных нормативов расходования фонда заработной платы на единицу или 1 руб. продукции.

Планирование фонда заработной платы производится отдельно по категориям промышленно-производственного персонала и персонала непромышленной группы. Расчеты ведутся практически по каждому структурному элементу фонда заработной платы, обосновывая его величину в плановом периоде с учетом необходимости минимизации по абсолютной величине или в расчете на единицу продукции. В этом случае все элементы структуры фонда заработной платы подразделяются на те, по которым расчеты ведутся прямым счетом, или в процентах к какому-либо элементу, выступающему в качестве базы.

При планировании средств на оплату труда по элементам ключевую роль играет фонд заработной платы за отработанное время. Наиболее важным и в то же время сложным является планирование фонда заработной платы производственных рабочих.

При сдельной форме оплаты труда в зависимости от характера производства и продукции может быть применен один из трех методов:

22. Планирование и анализ использования средств на оплату труда

- на предприятиях и в цехах, где производится относительно небольшое количество различной продукции, а ее ассортимент стабилен, объем работ в натуральных показателях умножается на соответствующие укрупненные расценки;

- на предприятиях с большой номенклатурой продукции рассчитывается нормированная технологическая трудоемкость производственной программы в нормо-часах, которая умножается на среднюю тарифную ставку, соответствующую среднему разряду выполняемых работ;

- на предприятиях, где преобладают регламентированные аппаратурные процессы, численность основных рабочих-сдельщиков, которая определяется по нормам обслуживания, умножается на плановый годовой фонд рабочего времени одного рабочего, на планируемый коэффициент выполнения норм выработки и на среднюю тарифную ставку, соответствующую среднему разряду выполняемых работ.

При повременной форме оплаты труда плановый фонд заработной платы рассчитывается умножением численности рабочих на плановый фонд их рабочего времени и на тарифные ставки рабочих.

К плановому фонду заработной платы за отработанное время относятся компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки, единовременные поощрительные выплаты, премии рабочим, определяемые исходя из численности, тарифных ставок и действующих на предприятии премиальных положений и законодательных норм.

Более точным методом является планирование всех элементов фонда заработной платы рабочих отдельно с соответствующим обоснованием каждой доплаты. С этой целью в *фонде заработной платы* рабочих выделяют четыре части (этапа расчета):

1. Фонд прямой (тарифный фонд) заработной платы, в который входит оплата труда рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам и рабочих-повременщиков по тарифным ставкам или окладам.

2. Фонд часовой заработной платы, в который полностью включается фонд прямой заработной платы и ряд выплат стимулирующего и компенсационного характера за фактически отработанные (планируемые) часы: премии за выполнение плановых показателей на 100%; доплаты за работу в ночное время; доплаты неосвожденным бригадирам за руководство бригадами; доплаты за обучение учеников; доплаты за часы, отработанные в праздничные

дни (на производствах непрерывного действия), за работу во вредных и опасных условиях труда, прочие доплаты за рабочие часы.

3. Фонд дневной заработной платы, в который полностью включается фонд часовой заработной платы и доплаты за время внутри рабочего дня, которое фактически не является рабочим, но за которым по закону сохраняется тарифная или средняя заработная плата.

4. Фонд головой (месячной, квартальной) заработной платы, в который включается полностью фонд дневной заработной платы и все плановые выплаты за нерабочие дни: оплата очередных, дополнительных и учебных отпусков; дни выполнения государственных обязанностей и др.

На основе плановых фондов можно рассчитать следующие показатели:

- среднюю тарифную заработную плату как отношение тарифного (прямого) фонда к среднесписочному числу рабочих;
- среднюю часовую заработную плату — отношение часового фонда заработной платы к среднесписочной численности рабочих;
- среднюю дневную заработную плату как частное от деления дневного фонда заработной платы к среднесписочному числу рабочих;
- среднемесячную (среднегодовую) заработную плату, определяемую делением планового месячного (годового) фонда заработной платы на среднесписочное число рабочих в плановом периоде. Она характеризует средний размер заработной платы рабочего за весь плановый период.

Помимо указанных элементов в отчетном фонде заработной платы могут быть и непланируемые доплаты: за сверхурочные работы; за не предусмотренные графиком работы в выходные и праздничные дни; при отклонениях от нормальных условий производства работ; за вынужденные простои и другие выплаты, вызванные недостатками организации производства и труда.

Сравнивая отчетные и плановые фонды прямой, часовой, дневной и годовой заработной платы по их элементам, легко выявить все отклонения и принять меры по улучшению использования средств на заработную плату, а также учесть и не планировать излишние выплаты при планировании фонда заработной платы на следующий период.

Рассчитанный по элементам фонд заработной платы рабочих является основной составляющей частью планового фонда зара-

ботной платы. При поэлементном планировании фонда за неотработанное время рабочих включают следующие элементы:

- оплату очередных и дополнительных отпусков, предусмотренную законодательством Российской Федерации, а также коллективными и трудовыми договорами и производимую с учетом удельного веса дней отпуска в номинальном фонде рабочего времени по балансу рабочего времени одного среднесписочного рабочего и основного фонда заработной платы;
- оплату учебных отпусков, определяемую исходя из плановой численности рабочих, имеющих право на учебный отпуск, длительности установленных им отпусков и размера оплаты;
- доплаты за льготные часы подросткам, производимые перемножением их численности на количество рабочих дней в плановом периоде и среднюю часовую тарифную ставку;
- оплату за время выполнения государственных и общественных обязанностей, определяемую исходя из удельного веса дней, приходящихся по балансу рабочего времени на одного работника, в номинальном фонде рабочего времени и фонда заработной платы за отработанное время.

Суммирование фонда заработной платы за отработанное время и фонда заработной платы за неотработанное время дает общий фонд заработной платы рабочих.

Фонд заработной платы (месячный, квартальный, годовой) *руководителей, специалистов и служащих*, труд которых оплачивается по месячным должностным окладам, планируется без деления его на часовую и дневную. В составе данного фонда в большинстве случаев не предусматриваются различные доплаты, а их наличие обычно компенсируется планированием должностных окладов не на реальный, а на весь номинальный фонд рабочего времени.

Плановые фонды заработной платы этих категорий работников определяются на основе утвержденных штатов и должностных окладов. Исходными данными при планировании фонда заработной платы указанных категорий работников предприятий служат численность работников по штатному расписанию, установленные должностные оклады и персональные надбавки, соответствующие постановления о вознаграждении за выслугу лет.

Фонд заработной платы по должностным окладам рассчитывается как сумма произведений каждого должностного оклада на число работников и на количество месяцев работы каждого из работников в плановом периоде.

Планирование средств на единовременные поощрительные выплаты осуществляется только после обоснования их необходимости в плановом периоде с указанием круга работников, на которые они будут распространяться, размеров поощрений и периодичности использования соответствующего вида поощрения. Следует избегать планирования всем работникам материальной помощи, денежной компенсации за неиспользованный отпуск, единовременных премий за выполнение особо важных заданий. При невыполнении установленных заданий не следует планировать выплаты вознаграждений по итогам работы за год.

Средства на оплату питания, жилья и топлива планируются лишь там, где их применение требуется законодательно или определено коллективным договором. При этом расчеты ведутся прямым счетом по каждой категории работников в зависимости от установленных норм возмещения и числа работников, имеющих на них право.

Фонд заработной платы работников непромышленной группы рассчитывают исходя из утвержденных штатного расписания, должностных окладов и тарифных ставок такими же способами, как и фонд заработной платы аналогичных категорий работников промышленно-производственного персонала. Плановый фонд заработной платы внештатного состава определяют на основе тщательного изучения данных о фактических расходах по важнейшим видам работ. В состав планового фонда внештатного персонала включаются затраты только на те виды работ, которые не могут быть выполнены штатным персоналом.

Планирование и распределение средств на заработную плату между структурными подразделениями предприятия

Отдельным направлением планирования заработной платы является распределение совокупного фонда заработной платы между структурными подразделениями предприятия. Методы планирования средств на оплату труда по структурным подразделениям предприятия (цехам, отделам, службам, участкам, отделениям и др.) в основном зависят от метода планирования фонда заработной платы по предприятию в целом. В частности, если фонд заработной платы определяется путем детальных расчетов по каждому подразделению предприятия с последующим суммированием результатов, то никаких проблем не возникает, так как общий фонд зара-

22. Планирование и анализ использования средств на оплату труда

ботной платы по предприятию представляет собой сумму фондов по его подразделениям. Проблема будет заключаться только в том, чтобы оперативно регулировать фонды между подразделениями в случае изменения трудоемкости работ в каждом из них.

Если фонд заработной платы по предприятию в целом определяется нормативным или иным укрупненным методом, то распределение его между структурными подразделениями может осуществляться одним из следующих методов:

- пропорционально численности персонала с поправками на относительные индексы средней заработной платы. Данный метод наиболее приемлем, так как в полной мере отражает влияние таких показателей, как отработанное время, объем продукции и качество труда;

- на основании нормативов заработной платы, разработанных для каждого подразделения. При этом нормативы могут устанавливаться либо в рублях на единицу продукции, либо в процентах к ее стоимости. В случаях когда продукция подразделения не является конечной для предприятия, на нее требуется разрабатывать внутризаводские цены. При данном методе основополагающим фактором, определяющим размеры фонда заработной платы, является зарплатосемкость продукции, которая рассматривается как затратный компонент. Однако на практике применение данного метода не всегда возможно из-за того, что при технологической специализации производства он неприемлем;

- пропорционально соотношениям в нормированных трудовых затратах в расчете на плановый выпуск;

- путем распределения фондов, образованных на предприятии, на основе коэффициентов трудового вклада подразделений в конечный результат деятельности. В данном случае определяющее значение имеют затратные составляющие, такие как численность персонала, фонд рабочего времени, уровень квалификации;

- на основе различного сочетания перечисленных выше методов.

В современных условиях на предприятиях всех форм собственности во внебюджетной сфере экономики планирование средств на оплату труда осуществляется самостоятельно. Это требует активной работы над совершенствованием механизмов внутрипроизводственного формирования средств на оплату труда.

Выделяют три группы факторов, которые оказывают решающее влияние на выбор механизма внутрипроизводственного регулирования фондов оплаты труда работников:

1) степень проникновения стоимостных оценок в механизм внутрипроизводственных отношений на предприятии. Чем ниже находится внутрипроизводственное подразделение в иерархической системе организации и управления производством, тем обычно меньше в нем используются стоимостные показатели и характеристики;

2) принятый на предприятии порядок увязки средств на оплату труда работников с результатами хозяйственной деятельности;

3) степень самостоятельности структурных подразделений в решении вопросов оплаты труда и стимулирования работников, допускаемая системой организации труда и производства на предприятии.

Формирование фондов оплаты труда работников по структурным подразделениям обязательно предполагает предоставление их руководителям права самостоятельно решать некоторые вопросы организации заработной платы, в частности, устанавливать надбавки рабочим за профессиональное мастерство, совмещение профессий, расширение зон обслуживания и выполнение установленного объема работ меньшей численностью персонала, а специалистам — за высокие достижения в труде и выполнение особо ответственных заданий.

Определение выплат социального характера

Формирование фонда социальных выплат, определение его структуры и распределение среди работников на каждом предприятии зависит от направленности социальной политики, проводимой руководством предприятия и профсоюзным комитетом.

При определении размера социальных выплат различным категориям персонала на предприятиях учитываются две особенности. С одной стороны, имеет место стремление соблюдать принцип социальной справедливости, а с другой — предусмотреть такие размеры социальных выплат для работников, которые бы обеспечили их заинтересованность в улучшении результатов деятельности предприятия.

Выплаты социального характера на предприятиях предоставляются работникам в виде бесплатного медицинского обслуживания, пособий по социальному обеспечению, различных денежных пособий и материальной помощи, а также в виде предоставления условий для учебы и отдыха и др. Оптимальный размер социальных вы-

22. Планирование и анализ использования средств на оплату труда

плат и их структура являются важным и необходимым условием стабильности и эффективности функционирования предприятия, повышения уровня жизни работников. При планировании выплат социального характера предприятия не могут не учитывать свои финансовые возможности, так как в относительно благополучные периоды предприятиями расходуются больше средств на эти цели, чем во время экономического спада.

22.2. Организация аналитической работы по заработной плате и выплатам социального характера

Сущность аналитической работы

Анализ направлен на выявление случаев нерационального использования фонда заработной платы и других расходов работодателя на содержание рабочей силы по отдельным элементам затрат или необоснованного снижения (повышения) заработной платы по сравнению с рыночной ценой труда. Он должен проводиться периодически, чтобы убедиться в соответствии фактических данных запланированным показателям. Объективная оценка складывающейся ситуации с расходованием средств на оплату труда требует комплексного подхода, предполагающего анализ всей системы взаимосвязанных показателей.

Для оценки результатов действия факторов внешней и внутренней среды используется совокупность методов и приемов анализа, выбор которых зависит от специфики влияния конкретного фактора на заработную плату (рис. 22.1.).

При анализе необходимо четко различать размеры, динамику и структуру затрат работодателя на оплату труда и в целом на содержание персонала.

Выбор объекта и периодичности анализа зависит от решаемых задач в области планирования и расходования средств на оплату труда, а также от степени охвата и глубины намеченного изучения. В зависимости от этого выделяют три вида анализа, связанного с доходами работников: предварительный, текущий и ориентированный на перспективу.

Предварительный анализ предшествует разработке плановых показателей. Его проведение предполагает использование информации об уровне заработной платы, затратах на социальное страхование, социальные выплаты и льготы, предоставляемые работникам предпри-

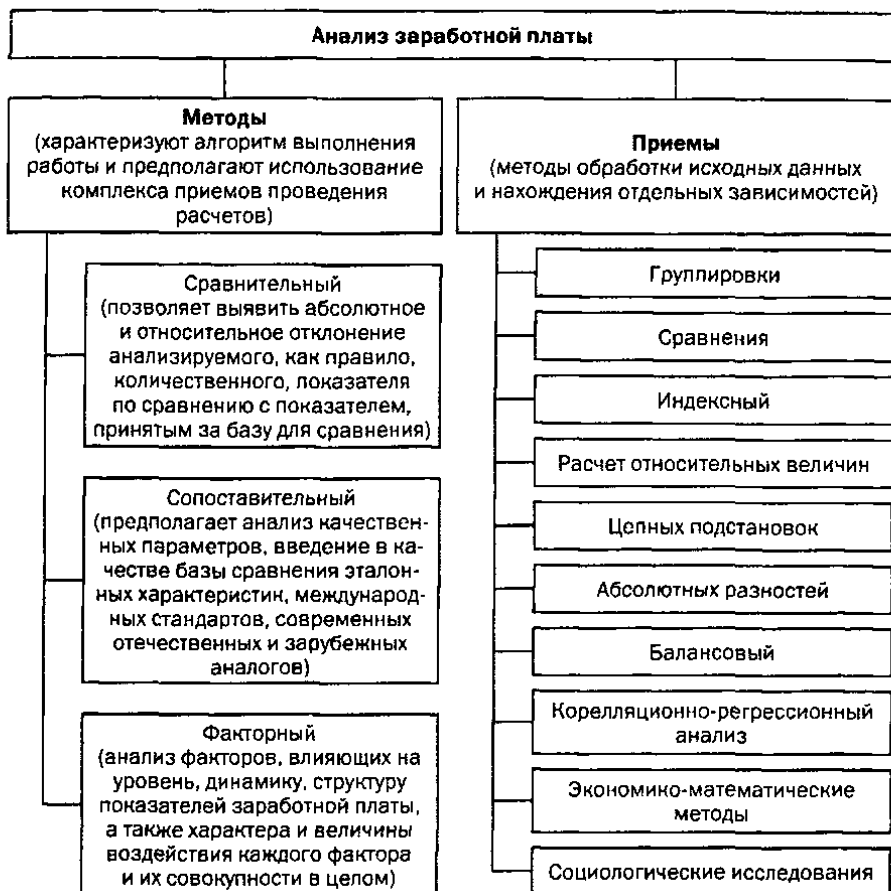


Рис. 22.1. Основные методы и приемы анализа заработной платы

ятием. Сопоставление собственных данных с внешними показателями дает возможность определить стратегию дальнейшего развития предприятия, установить ориентиры и предельно допустимые показатели при планировании средств на оплату труда.

Текущий анализ направлен прежде всего на изучение внутренних факторов деятельности предприятия, определение отклонений фактических показателей от запланированных и выявление причин этих отклонений. Он проводится как в постатейном разрезе, так и по уровням управления.

Ориентированный на перспективу анализ выявляет динамику и тенденции изменения оплаты труда во взаимосвязи с оценкой влия-

ния различных экономических факторов и временных параметров. Результаты данного анализа служат основой для получения прогнозных оценок и разработки перспективных планов.

В структурных подразделениях анализ целесообразно проводить один раз в месяц или квартал. По предприятию в целом целесообразно анализировать не реже, чем один раз в квартал, какой-либо аспект затрат на содержание персонала, вызывающий озабоченность намечаемым отклонением фонда заработной платы от плановых показателей или текучестью кадров, связанной с неудовлетворенностью уровнем заработной платы. Ежегодно на предприятии должен проводиться многоцелевой анализ планирования и использования фонда заработной платы и социальных выплат.

Полученная после проведения анализа информация призвана служить основанием для выработки управленческих решений, обеспечивающих более рациональное расходование фонда заработной платы, выплат социального характера и в целом затрат работодателя на рабочую силу. Анализ расходов на рабочую силу необходим всегда, чтобы поддерживать высокую конкурентоспособность и рентабельность предприятия, создавать благоприятные условия для развития персонала.

Задачи, направления и элементы анализа заработной платы

Основной целью анализа расходов на оплату труда и выплаты социального характера является выявление недостатков в использовании средств, направленных на оплату труда, социальные выплаты и льготы. Изучение динамики расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера позволяет провести оценку размеров заработной платы по сравнению с достигнутыми показателями эффективности производства.

В процессе анализа заработной платы и выплат социального характера устанавливается соответствие объема этих средств запланированному уровню по структурным подразделениям предприятия, категориям промышленно-производственного персонала и по непромышленной группе, выявляются причины отклонений и резервы экономии.

Анализ использования фонда заработной платы является исходным пунктом планирования, поскольку на его основе рассчитываются и уточняются многие плановые показатели. В то же время анализ завершает каждый плановый период (месяц, квартал,

год), с его помощью осуществляется контроль за выполнением установленных планов по заработной плате и связанных с ними трудовых показателей, выявляются положительные стороны экономической работы в целях их дальнейшего развития, а также недостатки, которые в дальнейшем должны быть устранены.

В процессе анализа использования фонда заработной платы решаются следующие задачи:

1) систематическая проверка отклонений в расходовании этого фонда от плана в целом по предприятию, по отдельным подразделениям, категориям и группам работающих;

2) выявление основных причин абсолютных и относительных отклонений;

3) проверка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы;

4) определение значимости каждого фактора, вызвавшего положительные или отрицательные отклонения в расходовании фонда заработной платы и подготовка мероприятий по использованию положительных и устранению отрицательных влияний на общий расход фонда заработной платы;

5) разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда и их экономическое обоснование;

6) определение экономической эффективности применяемых систем премирования.

Выделяют следующие направления аналитической работы:

- анализ общих затрат на оплату труда, выплаты и льготы социального характера;

- анализ расходования средств по основным направлениям издержек;

- анализ использования фонда заработной платы и выплат социального характера по категориям персонала.

Основные направления и элементы анализа заработной платы представлены на рис. 22.2.

В процессе анализа средств на оплату труда и выплаты социального характера проводится сравнение фактических данных за анализируемый период:

- с фактическими данными базисного периода;

- с плановыми показателями;

- с нормативными показателями;

- с лучшими или худшими данными прошлых периодов;

- с другими данными, привлекаемыми для анализа.

22. Планирование и анализ использования средств на оплату труда

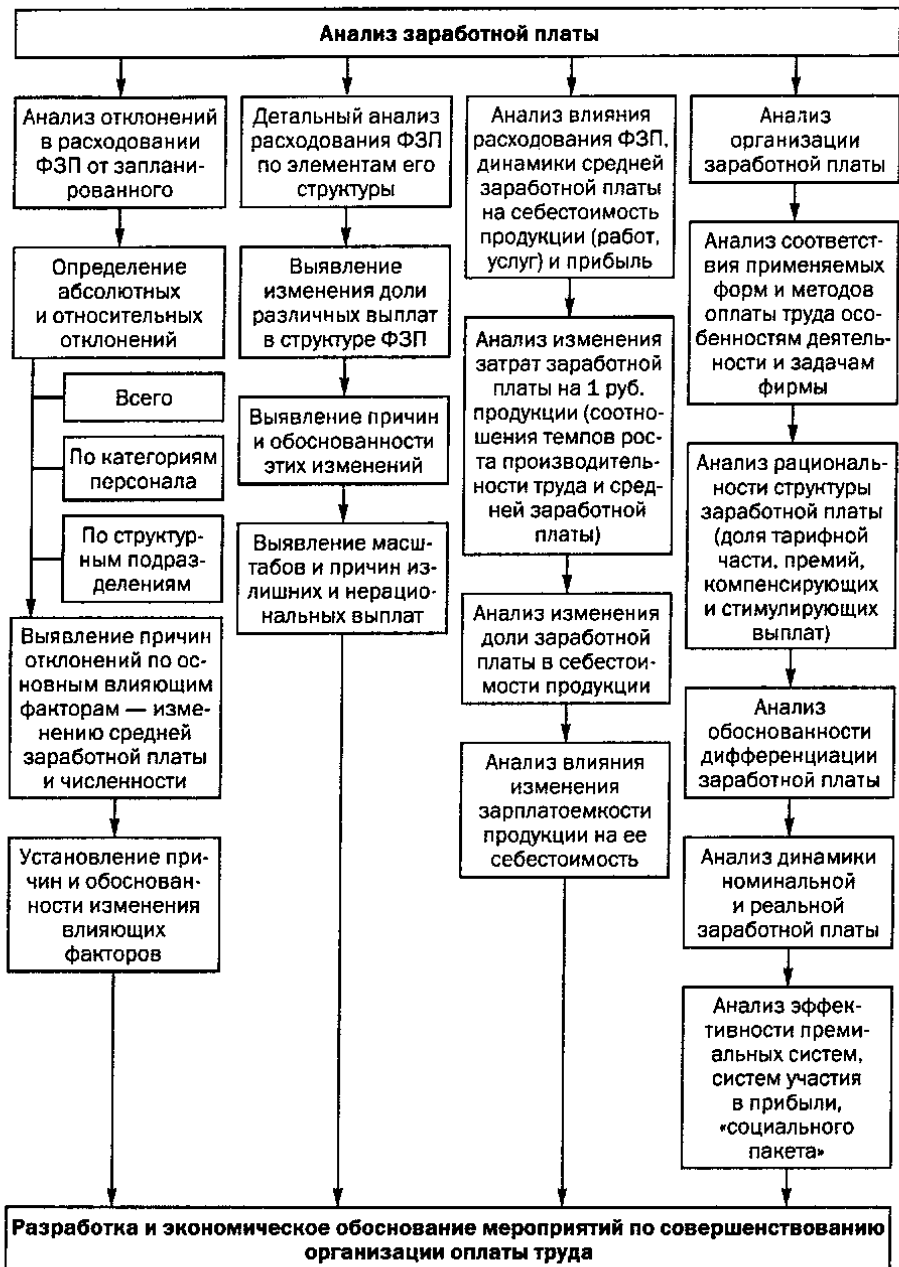


Рис. 22.2. Основные направления и элементы анализа заработной платы

Проведение анализа предполагает использование определенной информационной базы. Это — статистическая и бухгалтерская документация, утвержденные нормативы расходования средств, другие плановые и отчетные документы. В процессе анализа следует использовать следующие документы: штатные расписания, положения об оплате труда и коллективный договор данного предприятия; положение о премировании и направлениях социальных выплат; расчетные ведомости по премированию, оказанию материальной помощи, разовым вознаграждениям, другие документы.

В соответствии с постановлением Федеральной службы государственной статистики (Росстата) от 3 октября 2004 г. № 50 «Порядок заполнения и предоставления унифицированных форм федерального государственного статистического наблюдения» предприятия, учреждения, организации заполняют форму № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников». В данной форме показываются начисленные за отчетный период суммы независимо от источников их выплаты, статей смет и предоставленных налоговых льгот в соответствии с платежными документами, по которым с работниками производятся расчеты по заработной плате, премиям и т.д., независимо от срока их фактической выплаты.

В отчете по форме № П-4 отражаются и выплаты социального характера. Не включаются в отчетность расходы, которые не учитываются в фонде заработной платы и выплатах социального характера.

Все сведения первичной учетной документации по оплате труда и формы федерального государственного статистического наблюдения могут быть использованы в аналитической работе.

22.3. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера

Анализ отклонений в расходовании фонда заработной платы и выплат социального характера от запланированного

При проведении анализа проверяют плановый фонд заработной платы, который мог быть сформирован по нормативному методу с помощью коэффициента трудового вклада (КТВ) или прямым счетом с использованием показателей эффективности. Анализ начинается с проверки правильности образования фонда заработной платы и социальных выплат, включающей проверку расчета норматива за-

22. Планирование и анализ использования средств на оплату труда

рабочей платы, КТВ, показателей эффективности (трудоемкость, численность, средняя заработная плата). При этом обязательно проверяется, были ли учтены при образовании фонда заработной платы снижение трудоемкости согласно плану организационно-технических мероприятий, совершенствование нормирования и организации труда, пересматривались ли формы и системы оплаты труда в целях стимулирования увеличения прибыли предприятия.

В процессе данного анализа выявляется изменение структурных выплат по каждому направлению его расходования, определяется средняя заработная плата и средний доход одного среднесписочного работника и по категориям персонала, выявляются причины, под воздействием которых произошли изменения в средней заработной плате и доходе.

Согласно инструкции Госкомстата России «О составе фонда заработной платы и выплат социального характера», утвержденной 10 июня 1995 г. № 89 (с послед. доп. и изм.), определены следующие три направления образования средств:

- 1) фонд заработной платы;
- 2) выплаты социального характера;
- 3) расходы, не относящиеся к п. 1, 2.

При формировании средств на оплату труда и выплаты социального характера анализируют структуру их расходования. Фонд заработной платы отражает условия оплаты, гарантии и компенсации, определенные работодателем и персоналом на основе коллективных и индивидуальных договоров, которые формируют как индивидуальную заработную плату, так и доход работающего. При этом следует учитывать, что фонд заработной платы является совокупностью индивидуальных заработков, начисленных персоналу, независимо от источников покрытия затрат (прибыль, себестоимость, целевые поступления).

Фонд выплат социального характера по своему экономическому содержанию отражает расходы работодателя, а следовательно, доходы персонала в связи с трудовой деятельностью на данном предприятии. Компенсации и социальные льготы на лечение, отдых, проезд и другие цели, направленные на развитие способностей персонала, предоставляются за счет прибыли или себестоимости произведенных продукции и услуг.

Анализ абсолютного изменения фонда заработной платы работников и его элементов ($\Phi ЗП_{абс}$) проводится по предприятию в

целом и по его структурным подразделениям, а также по всем категориям работников по формуле

$$\Delta\PhiЗП_{\text{абс}} = \PhiЗП_{\text{отч}} - \PhiЗП_{\text{пл}},$$

где $\PhiЗП_{\text{отч}}$ и $\PhiЗП_{\text{пл}}$ — фонд заработной платы соответственно в отчетном и плановом периодах.

Использование метода абсолютных разностей правомерно только в структурах, не связанных с изменением объема выпускаемой продукции и оказываемых услуг. В противном случае необходима корректировка планового фонда заработной платы на индекс изменения объема производства ($I_{\text{о.п}}$). В этом случае определяется относительное изменение фонда заработной платы работников или его элементов. Так, относительное изменение общего фонда заработной платы работников рассчитывается по формуле

$$\Delta\PhiЗП_{\text{отн}} = \PhiЗП_{\text{отч(факт)}} - \PhiЗП_{\text{пл(баз)}} \cdot I_{\text{о.п}},$$

где $\Delta\PhiЗП_{\text{отн}}$ — относительное изменение фонда заработной платы; $\PhiЗП_{\text{отч(факт)}}$ — отчетный (фактический) фонд заработной платы; $\PhiЗП_{\text{пл(баз)}}$ — плановый (базовый) фонд заработной платы.

Относительное отклонение фонда заработной платы всего промышленно-производственного персонала определяется чаще всего двумя способами:

1. Суммированием относительного отклонения по основным производственным рабочим и абсолютных отклонений по прочим категориям персонала.

2. С использованием корректировочного коэффициента, показывающего процент увеличения фонда заработной платы на каждый процент увеличения объема выпускаемой продукции и оказываемых услуг (K_k). Коэффициент чаще всего определяется эмпирически, на основе анализа сложившейся динамики объема производства и фонда заработной платы промышленно-производственного персонала. Расчет относительной экономии фонда заработной платы в этом случае ведется следующим образом:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{отн.ппп}} = \PhiЗП_{\text{ф.ппп}} - \PhiЗП_{\text{баз.ппп}} [(I_{\text{ОП}} - 1) \cdot K_k + 1].$$

Относительное изменение фонда заработной платы иногда трактуется иначе, вне связи с изменением объема выпускаемой продукции, как изменение индекса относительно его базовой величины.

22. Планирование и анализ использования средств на оплату труда

Рассматривая фонд заработной платы работников как функцию двух переменных: среднего размера заработной платы на одного работника и среднесписочной численности, можно определить их влияние на изменение общего фонда заработной платы работников:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{абс.ч}} = (Ч_{\text{отч(факт)}} - Ч_{\text{пл(баз)}}) \cdot I_{\text{оп}} \cdot СЗ_{\text{пл(баз)}},$$

$$\Delta\PhiЗП_{\text{абс.сз}} = (СЗ_{\text{отч(факт)}} - СЗ_{\text{пл(баз)}}) \cdot Ч_{\text{отч(факт)}},$$

где $\Delta\PhiЗП_{\text{абс.ч}}$ и $\Delta\PhiЗП_{\text{абс.сз}}$ — соответственно изменения фонда заработной платы за счет изменения численности и средней заработной платы; $Ч_{\text{отч(факт)}}$ и $Ч_{\text{пл(баз)}}$ — численность работников в анализируемом и плановом (базовом) периодах; $СЗ_{\text{отч(факт)}}$ и $СЗ_{\text{пл(баз)}}$ — средняя заработная плата в анализируемом и плановом (базовом) периодах.

Контрольным расчетом в данном случае является:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{абс.ч}} + \Delta\PhiЗП_{\text{абс.сз}} = \Delta\PhiЗП_{\text{абс.}}$$

Анализ абсолютного и относительного изменения фонда заработной платы и его элементов целесообразно дополнять изучением долей изменения фонда заработной платы работников за счет изменения численности ($D_{\text{фзп.ч}}$) и за счет изменения средней заработной платы на одного работника ($D_{\text{фзп.сз}}$):

$$D_{\text{фзп.ч}} = \frac{(Ч_{\text{отч(факт)}} - Ч_{\text{пл(баз)}}) \cdot СЗ_{\text{пл(баз)}}}{\PhiЗП};$$

$$D_{\text{фзп.сз}} = \frac{(СЗ_{\text{отч(факт)}} - СЗ_{\text{пл(баз)}}) \cdot Ч_{\text{отч(факт)}}}{\PhiЗП}.$$

Анализ динамики долей фонда заработной платы работников проводится при условии $D_{\text{фзп.ч}} > 0$ и $D_{\text{фзп.сз}} > 0$.

Основными причинами отклонения анализируемой численности от плановой (базовой) могут быть:

1) изменение объемов производства в связи с изменением конъюнктуры рынка;

2) изменение номенклатуры выпускаемых изделий, приводящее к увеличению или снижению ее трудоемкости и, соответственно, численности рабочих;

3) нарушение штатной дисциплины, влекущее за собой необоснованное привлечение работников.

Основными причинами отклонения средней заработной платы являются:

1) для работников, занятых на сдельных работах, — изменение индивидуальной выработки; изменение сдельных систем оплаты труда, в том числе введение прогрессивной оплаты труда, использование сверхурочной работы, изменение премиальных положений и т.п.;

2) для работников, занятых на повременных работах, — изменение отработанного времени; перетарификация персонала; изменение структуры дополнительных выплат; нарушение штатного расписания и т.п.

Детальный анализ расходования фонда заработной платы и выплат социального характера

Анализ эффективности использования средств фонда заработной платы и выплат социального характера необходимо проводить по следующим обязательным направлениям использования средств:

- выплаты за отработанное время;
- оплата за неотработанное время;
- единовременные поощрительные выплаты;
- выплаты на питание, жилье, топливо;
- выплаты социального характера.

Четыре направления относятся к направлениям фонда заработной платы, а последнее направление характеризует использование средств на социальные выплаты. Изменение пропорций между этими направлениями отражает изменения, происходящие между работодателем и персоналом. Задача анализа в данном случае заключается в установлении и оценке связи этих изменений с результатами производственной деятельности или деятельности групп персонала.

Анализ использования средств на оплату труда и социальные выплаты по основным направлениям следует начинать с анализа изменений в их структуре.

В ходе дальнейшего анализа проводят оценку структурных изменений по каждому направлению использования средств на оплату труда и выплат социального характера. При анализе использования средств на оплату за отработанное время определенным интерес представляет динамика соотношения тарифной оплаты и выплат стимулирующего характера, отражающая качество норми-

22. Планирование и анализ использования средств на оплату труда

рования труда. Низкая доля оплаты по тарифным ставкам в оплате за отработанное время указывает на плохое состояние нормирования труда и необоснованное применение систем оплаты труда.

В этой части использования средств на оплату труда изучают соотношение между темпами роста среднечасовой тарифной ставки, среднечасовой и среднемесячной заработной платы. Если в составе заработной платы увеличивается доля, связанная с эффективностью и качеством труда, это значит, что имеет место превышение темпов роста среднечасового заработка над среднемесячным.

Следующим этапом анализа являются показатели расходования средств на оплату неотработанного времени.

Анализ использования средств на единовременные поощрительные выплаты обязателен, так как они непосредственно влияют на материальную заинтересованность работников в результатах труда.

При анализе выплат на питание, жилье, топливо необходимо учитывать выплаты, предусмотренные и непредусмотренные законодательством, но включенные в трудовое соглашение. Эти дополнительные выплаты могут быть предусмотрены для категории персонала, занятого во вредных производствах.

Пристальное внимание следует уделить анализу использования средств на выплаты социального характера. Набор социальных выплат и льгот зависит от ряда факторов: размера предприятия, его отраслевой принадлежности, финансово-экономического положения. Социальные выплаты дифференцированы по категориям персонала. В условиях сокращения государственных расходов на выплаты социального характера наблюдается смещение нагрузки соответствующих программ на уровень предприятия. Учитывая это, государство должно стимулировать развитие фондов социальных выплат на предприятии.

После анализа использования средств на оплату труда и выплат социального характера по каждому из направлений следует провести анализ расходования этих средств по основным категориям персонала (рабочие, специалисты, служащие, руководители). Средства, используемые на оплату труда, следует в таком же порядке анализировать по отдельным производственным подразделениям.

При анализе фонда заработной платы и его элементов необходимо определить влияние на них различных факторов. Для факторного анализа фонда заработной платы рекомендуется использовать метод цепных подстановок, выявляющий влияние факторов, функционально связанных между собой в виде алгебраической

суммы или алгебраического произведения. При использовании данного метода необходимо соблюдать определенную последовательность записи сомножителей: первыми идут количественные показатели, затем доли и качественные показатели.

Метод ценных подстановок используют при исследовании влияния факторов на фонд заработной платы рабочих ($\Phi ЗП_r$), которое в соответствии с целями анализа может быть представлено зависимостями вида:

$$\begin{aligned}\Phi ЗП_r &= Ч_p \cdot T_d \cdot T_q \cdot СЗ_q; \\ \Phi ЗП_r &= Ч_{\text{общ}} \cdot D_p \cdot T_d \cdot T_q \cdot СЗ_q; \\ \Phi ЗП_r &= Ч_{\text{общ}} \cdot D_p \cdot T_{\phi} \cdot СЗ_q,\end{aligned}$$

где $Ч_p$ — среднесписочная численность рабочих; $Ч_{\text{общ}}$ — общая численность работников; T_d — среднее число дней, отработанных одним рабочим; T_q — средняя продолжительность рабочего дня в часах; D_p — доля рабочих в общей численности работников; T_{ϕ} — средний часовой фонд рабочего времени одного рабочего в рассматриваемом периоде, ч; $СЗ_q$ — среднечасовая заработная плата.

Исходя из выбранной зависимости проводится ряд расчетов. В первом расчете все показатели берутся на базисном уровне, в остальных осуществляется последовательная замена базисных показателей на анализируемые. Влияние любого (k -го) фактора на анализируемую величину определяется путем вычитания из последующего значения расчетной величины предыдущего, т.е.

$$\Delta Y_k = Y_{k+1} - Y_k,$$

где ΔY_k — влияние k -го фактора на анализируемый показатель; Y_{k+1} и Y_k — расчетные значения (соответственно последующее и предыдущее) анализируемой величины при замене базисных показателей на анализируемые.

Совокупное влияние факторов определяется как алгебраическая сумма изменений фонда заработной платы за счет каждого из них. С другой стороны, совокупное влияние факторов может быть рассчитано как разность фондов заработной платы за анализируемый и базисный периоды. Совпадение полученных результатов является доказательством правильности расчетов.

В том случае когда нужно в результате проведения анализа установить взаимную зависимость факторов, влияющих на фонд заработной платы, рекомендуется использовать *прием долевого участия*,

22. Планирование и анализ использования средств на оплату труда

в соответствии с которым сначала рассчитывается относительное влияние факторов на изменение фонда заработной платы K_{y_i} (в процентах или долях):

$$K_{y_i} = \frac{X_{i_1}}{X_{i_0}} \cdot 100 - 100 \text{ или } K_{y_i} = \frac{X_{i_1}}{X_{i_0}} - 1,$$

где K_{y_i} — относительное влияние фактора X_i на фонд заработной платы работников; X_{i_0}, X_{i_1} — значение i -го фактора соответственно в базисном и анализируемом периодах.

Затем рассчитывается абсолютное значение влияния факторов на фонд заработной платы работников (ΔY_i):

$$\Delta Y_i = \frac{1}{100} Y_0 \cdot K_{y_i} \text{ или } \Delta Y_i = Y_0 \cdot K_{y_i},$$

где Y_0 — значение фонда заработной платы работников в базисном периоде.

В каждом шаге расчета значение изменяется на сумму изменения фонда заработной платы за счет предыдущего анализируемого фактора.

Полученные результаты дают возможность подсчитать суммарное влияние факторов на фонд заработной платы работников:

$$\Delta Y = \sum_{i=1}^n \Delta Y_i.$$

При анализе состава фонда заработной платы по элементам его структуры рассматривается весь перечень выплат, производимых предприятием в пользу работников, вне зависимости от источников финансирования, которыми являются: себестоимость продукции (работ, услуг); средства социального назначения, собственные средства работодателя; средства целевого финансирования и целевые поступления. Сравнение начисленных и расчетных сумм по каждому элементу фонда заработной платы позволяет выявить полученную экономию или допущенный перерасход, определить меры по устранению излишних и нерациональных выплат, улучшению состава фонда заработной платы.

Оптимизация структуры фонда заработной платы предполагает:

- долю тарифной части заработка в пределах 65—70%;
- достаточно весомую (примерно 25% заработка) часть поощрительных выплат, в основном премий и вознаграждений за основные производственные показатели работы;

22.3. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера

- уменьшение различных выплат, доплат и надбавок, обусловленных недостатками организации труда и производства (доплаты за отступление от нормальных условий труда, за целодневные и внутрисменные простои, за брак, допущенный не по вине рабочих, и т.д.).

Анализ влияния динамики средней заработной платы на себестоимость продукции и прибыль

Важным направлением является анализ средней заработной платы, при котором сравниваются показатели фактической и плановой средней заработной платы, ее уровень и динамика (часовой, дневной и годовой у рабочих и годовой у работающих) и определяется величина отклонений и причины. Уровень средней заработной платы определяется по следующим формулам:

$$\text{Средняя заработная плата} = \frac{\text{Часовой фонд заработной платы}}{\text{Плановое (фактическое) количество человеко-часов}};$$

$$\text{Средняя заработная плата} = \frac{\text{Дневной фонд заработной платы}}{\text{Плановое (фактическое) количество человеко-часов}};$$

$$\text{Средняя заработная плата} = \frac{\text{Годовой фонд заработной платы}}{\text{Среднесписочная численность}}.$$

Анализ изменения средней заработной платы рекомендуется проводить, учитывая факторы, влияющие на ее величину и динамику (табл. 22.1).

Таблица 22.1. Зависимости, используемые при анализе средней заработной платы

Зависимости	Обозначения
	В абсолютных данных
1. $\overline{СЗ}_д = \overline{СЗ}_ч \cdot T_ч \cdot K_д$ где $K_д = \overline{ФЗП}_{дн} : \overline{ФЗП}_{час}$	$\overline{СЗ}_д$ — среднедневная заработная плата $\overline{СЗ}_ч$ — среднечасовая заработная плата $T_ч$ — средняя продолжительность рабочего дня $K_д$ — коэффициент доплат до фонда дневной заработной платы $\overline{ФЗП}_{дн}$ и $\overline{ФЗП}_{час}$ — соответственно дневной и часовой фонд заработной платы

Зависимости	Обозначения
$2. \overline{СЗ}_r = \overline{СЗ}_d \cdot T_d \cdot K_r,$ <p>где $K_r = \text{ФЗП}_{\text{год}} : \text{ФЗП}_{\text{дн}}$</p>	$\overline{СЗ}_r$ — среднегодовая заработная плата T_d — среднее число дней, отработанных одним работником за год K_r — коэффициент доплат до годового фонда заработной платы $\text{ФЗП}_{\text{год}}$ и $\text{ФЗП}_{\text{дн}}$ — соответственно годовой и дневной фонд заработной платы
$3. \overline{СЗ}_d = \overline{СЗ}_ч \cdot T_ч \cdot T_d \cdot K_d \cdot K_r$	См. пояснения по стр. 1, 2
<i>В индексной взаимосвязи</i>	
$4. \overline{ICЗ}_d = \overline{ICЗ}_ч \cdot IT_ч \cdot IK_d$	Аналогично пояснениям по стр. 1 и 2, с той разницей, что речь идет не об абсолютных значениях показателей, а об индексах — величинах, характеризующих их динамику
$5. \overline{ICЗ}_r = \overline{ICЗ}_d \cdot IT_d \cdot IK_r$	
$6. \overline{ICЗ}_d = \overline{ICЗ}_ч \cdot IT_ч \cdot IT_d \cdot IK_d \cdot IK_r$	

Целесообразно сопоставление индексов среднечасовой, среднечасовой и среднегодовой заработной платы с индексами часовой, дневной и годовой производительности труда и выявление причин различий в динамике зарплатоемкости продукции, рассчитанной на основе среднечасовых, среднечасовых, среднегодовых показателей.

При анализе динамики реальной средней заработной платы возможны три основных подхода (табл. 22.2). Подобный анализ целесообразно проводить и по категориям персонала.

Таблица 22.2. Анализ динамики реальной заработной платы

Метод	Порядок расчетов	Обозначения
Определение индекса реальной средней заработной платы	$ICЗ_p = \frac{ICЗ_n}{IC}$	$ICЗ_p$ — индекс реальной среднегодовой заработной платы $ICЗ_n$ — индекс номинальной среднегодовой заработной платы IC — индекс потребительских цен за анализируемый период
Оценка изменения соотношения среднемесячной номинальной заработной платы и прожиточного минимума за анализируемый период	$K_{\text{соот}} = \frac{СЗ_n}{ПМ}$	$K_{\text{соот}}$ — коэффициент соотношения среднегодовой номинальной заработной платы и прожиточного минимума $СЗ_n$ — среднегодовая номинальная заработная плата

Метод	Порядок расчетов	Обозначения
Расчет коэффициента компенсации удорожания стоимости жизни увеличением номинальной средней заработной платы	$K_{\text{номг}} = \frac{\text{ФЗП}_{\text{ф}}}{\text{СЗ}_{\text{баз}} \cdot \text{ИЦ} \cdot \text{Ч}_{\text{ф}}}$	<p>ПМ — прожиточный минимум за аналогичный период</p> <p>$K_{\text{номг}}$ — коэффициент компенсации удорожания стоимости жизни</p> <p>$\text{ФЗП}_{\text{ф}}$ — фактический фонд заработной платы за анализируемый период</p> <p>$\text{СЗ}_{\text{баз}}$ — среднегодовая заработная плата базового периода</p> <p>ИЦ — индекс, характеризующий изменение потребительских цен по сравнению с базовым периодом</p> <p>$\text{Ч}_{\text{ф}}$ — фактическая среднегодовая численность работников в анализируемом периоде</p>

Серьезное внимание уделяется анализу затрат заработной платы на 1 рубль продукции, особенно если на предприятии используется норматив этого показателя для определения фонда заработной платы предприятия или его производственного подразделения. Анализируемые затраты заработной платы на 1 рубль продукции зависят от базисных затрат заработной платы и соотношения темпов роста средней заработной платы и производительности труда. При этом сопоставляются фактические и плановые индексы выработки (часовой, дневной, годовой по рабочим и годовой по работающим) и средней заработной платы, определяется степень выполнения плановых заданий и делаются выводы об изменении себестоимости. Рассчитывается коэффициент опережения производительности труда над средней заработной платой, который устанавливает, на сколько процентов рост производительности труда опережает или отстает от повышения средней заработной платы. Устанавливается также влияние роста средней заработной платы и роста производительности труда на себестоимость продукции:

$$\text{Процент снижения себестоимости продукции} = \frac{\left(\frac{\text{Процент роста средней заработной платы}}{100\% + \frac{\text{Процент роста производительности труда}}{100\%}} - \frac{\text{Процент роста производительности труда}}{100\% + \frac{\text{Процент роста производительности труда}}{100\%}} \right) \cdot \left(\frac{\text{Доля заработной платы в базисной себестоимости}}{100\% + \frac{\text{Процент роста производительности труда}}{100\%}} \right)}{100\% + \frac{\text{Процент роста производительности труда}}{100\%}}$$

22.4. Анализ рациональности организации и эффективности использования средств на оплату труда

При анализе заработной платы следует изучить организацию заработной платы. Для этого рекомендуется использовать методику анализа организации заработной платы, включающую ряд этапов и предусматривающую разработку рекомендаций по каждому из них (рис. 22.3).

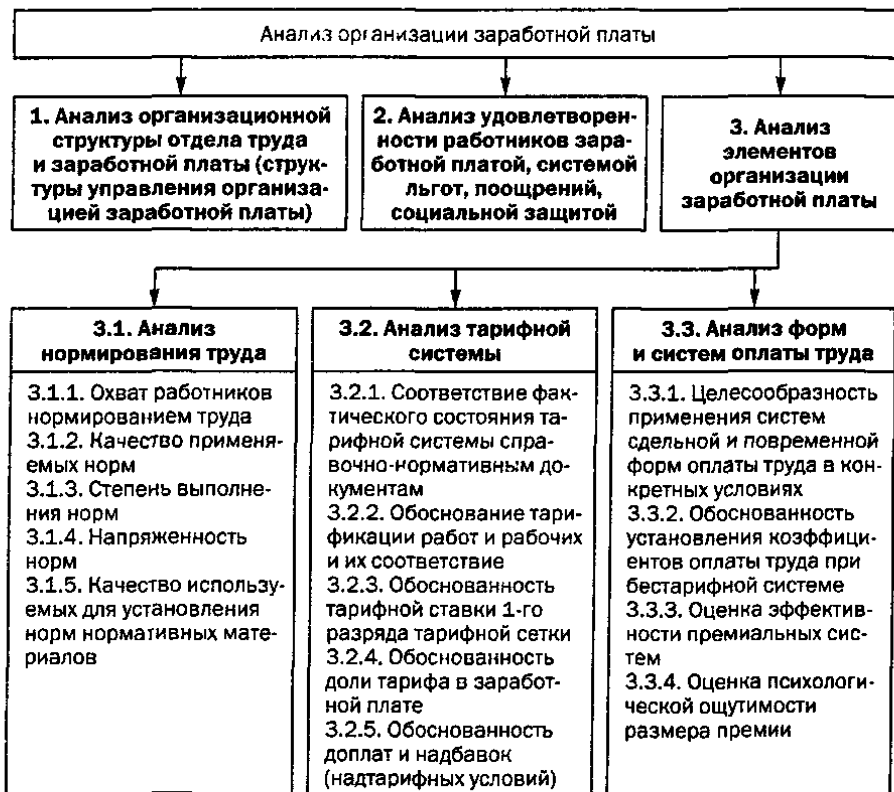


Рис. 22.3. Этапы и основные направления анализа организации заработной платы

Завершающий этап анализа заработной платы и выплат социального характера — разработка и экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации и планирования заработной платы. На основании сделанных выводов разрабатываются мероприятия по устранению обнаруженных недостатков и улучше-

нию работы в области организации оплаты труда. Все мероприятия должны быть конкретными, адресными и экономически обоснованными.

Наиболее сложным представляется расчет ожидаемого экономического эффекта от предложенных мероприятий. Методика расчета зависит от характера мероприятия и того экономического результата, который оно может дать.

Ожидаемая экономия от внедрения мероприятий в зависимости от их содержания и характера может быть определена несколькими способами.

А. Если мероприятие позволяет сократить численность работников при неизменном объеме производства, то ожидаемая экономия $\mathcal{E}_{\text{ож}}$ образуется за счет экономии заработной платы и отчислений на социальное страхование:

$$\mathcal{E}_{\text{ож}} = Ч_{\text{раб}} \cdot СЗ_{\text{г}} \cdot I_{\text{с.с}},$$

где $Ч_{\text{раб}}$ — численность сокращаемых работников, чел.; $СЗ_{\text{г}}$ — среднегодовая заработная плата одного работника, тыс. руб.; $I_{\text{с.с}}$ — индекс отчислений по ЕСН и обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Б. *Экономия от снижения нормированной трудоемкости продукции* может быть определена:

$$\mathcal{E}_{\text{ож}} = (T_{\text{п1}} \cdot T_{\text{с1}} - T_{\text{п2}} \cdot T_{\text{с2}}) \cdot ОП_2 \cdot I_{\text{д.з}} \cdot I_{\text{сс}},$$

где $\mathcal{E}_{\text{ож}}$ — условно-годовая экономия затрат на оплату труда и связанных с ними социальных отчислений, руб.; $T_{\text{п1}}$, $T_{\text{п2}}$ — нормированная трудоемкость изделия соответственно до и после мероприятия, н-часов; $T_{\text{с1}}$, $T_{\text{с2}}$ — средняя часовая тарифная ставка (заработная плата) соответственно до и после мероприятия, руб.; $ОП_2$ — выпуск изделий после проведения мероприятия, ед.; $I_{\text{д.з}}$ — индекс, учитывающий дополнительную заработную плату.

В. Если при неизменной численности работников мероприятие обеспечивает прирост объема производства, $\mathcal{E}_{\text{ож}}$ образуется за счет сокращения условно-постоянных расходов на единицу продукции:

$$\mathcal{E}_{\text{ож}} = ОП_{\text{баз}} \cdot \frac{\Pi_{\text{р}}}{100} \cdot З_1 \cdot Д_{\text{г.п.р}},$$

22. Планирование и анализ использования средств на оплату труда

где $ОП_{\text{баз}}$ — объем производства базового периода, тыс. руб.; $П_p$ — рост объема производства в связи с осуществлением мероприятий, %; $Д_{\text{у.п.р.}}$ — доля условно-постоянных расходов в себестоимости продукции базового периода; $З_1$ — затраты на 1 руб. продукции.

Г. Если за счет осуществления мероприятия обеспечивается определяющий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы (по отношению к уровню этих показателей до внедрения мероприятия):

$$\mathcal{E}_{\text{ож}} = C_{\text{исх}} \cdot \left(\frac{\Delta CЗ - \Delta П_{\text{т}}}{100 + \Delta П_{\text{т}}} \cdot Д_{\text{з.п.баз}} \right) : 100$$

или

$$\mathcal{E}_{\text{ож}} = C_{\text{исх}} \cdot \left[\left(\frac{I_{\text{сз}}}{Д_{\text{з.п.баз}}} - 1 \right) \cdot Д_{\text{з.п.баз}} \right] : 100,$$

где $C_{\text{исх}}$ — исходная себестоимость товарной продукции, тыс. руб.; $\Delta CЗ$ — прирост средней заработной платы, %; $\Delta П_{\text{т}}$ — прирост производительности труда, %; $I_{\text{сз}}$ — индекс роста средней заработной платы; $Д_{\text{з.п.баз}}$ — доля заработной платы в себестоимости базового периода, %.

Д. Если мероприятия приводят к экономии материальных ресурсов (например, введение премий за экономию):

$$\mathcal{E}_{\text{ож}} = (PM_{\text{баз}} - PM_{\text{пл}}) \cdot ОП \cdot Ц,$$

где $PM_{\text{баз}}$, $PM_{\text{пл}}$ — расход материала на единицу продукции до и после осуществления мероприятия (в натуральном измерении); $ОП$ — плановый объем продукции после внедрения мероприятия в натуральном измерении; $Ц$ — цена за единицу материала (текущие цены на момент осуществления мероприятий).

Аналогично можно рассчитать экономию от сокращения убытков от брака, разного рода потерь, дополнительных расходов на рекламации и возврат продукции, на гарантийный ремонт и т.д.

При расчетах экономической эффективности в год внедрения тех или иных мероприятий все показатели (численность работающих, объем производства, производительность труда, фонд заработной платы, средняя заработная плата и проч.) учитываются от момента внедрения мероприятия и до конца хозяйственного года. При расчетах условно-годовой экономии в расчет принимаются годовые экономические показатели независимо от сроков внедрения отдельных мероприятий.

Для сопоставимости экономических показателей за различные периоды целесообразно все расчеты показателей в денежном выражении вести в текущих рыночных ценах (сложившихся на момент анализа). Базовые показатели за прошлые периоды для этого следует пересчитывать через индексы изменения цен (индексы инфляции).

Выводы

1. Методы планирования фонда заработной платы делятся на укрупненные и детальные. Применение этих методов предопределяется периодом планирования и требованиями к точности расчетов. Укрупненные методы планирования используются на стадии предварительных прикидок к плану, а также при планировании на среднесрочную и долгосрочную перспективу. Детальные методы планирования применяются при расчете месячного, квартального и годового планов.

2. Анализ средств на оплату труда направлен на выявление случаев нерационального использования фонда заработной платы и других расходов работодателя на содержание рабочей силы. Объективная оценка ситуации с расходованием средств на оплату труда представляет совокупность методов и приемов анализа, выбор которых зависит от специфики влияния конкретного фактора на заработную плату.

3. В процессе анализа выявляют изменение структурных выплат по каждому направлению расходования фонда заработной платы и социальных выплат, сопоставляют среднюю заработную плату и средний доход одного среднесписочного работника и по категориям персонала, выявляют причины, под воздействием которых произошли изменения.

4. Завершающим этапом анализа заработной платы и выплат социального характера является разработка и экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации и планирования заработной платы. Принимаются меры по устранению обнаруженных недостатков и улучшению работы в данной области.

Вопросы для самопроверки

1. Перечислите основные методы планирования фонда заработной платы и охарактеризуйте особенности их использования.
2. В чем заключается сущность и специфика поддетального метода планирования фонда заработной платы?
3. Какие виды затрат выделяют при классификации расходов на рабочую силу?

22. Планирование и анализ использования средств на оплату труда

4. Какие факторы должны учитываться при планировании и регулировании средств на заработную плату персонала по предприятию?
5. С помощью каких методов осуществляется планирование фонда заработной платы по структурным подразделениям предприятия?
6. Какие методы и приемы анализа заработной платы применяются для оценки действия факторов внешней и внутренней среды предприятия?
7. Что понимается под анализом использования фонда заработной платы и какие задачи при этом приходится решать?
8. Назовите основные направления и элементы анализа заработной платы.
9. Что представляют собой методы абсолютных разностей и относительного отклонения фонда заработной платы?
10. Какие причины являются основными, влияющими на отклонение численности и средней заработной платы при анализе фонда заработной платы?
11. Как рассчитывается экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда?

IX

Социальная политика и доходы населения

23

Основные черты и задачи социальной политики в области доходов

23.1. Понятие, цели и задачи государственной социальной политики / 23.2. Основные категории, характеризующие уровень и качество жизни граждан / 23.3. Виды и структура доходов, источники их формирования

23.1. Понятие, цели и задачи государственной социальной политики

Экономическая природа социальной политики

В научной литературе и нормативных правовых актах под *социальной политикой* принято понимать составную часть внутренней политики государства, воплощенную в его социальных программах и практике и регулирующую отношения в обществе в интересах и через интересы основных социальных групп населения¹.

Социальная политика с точки зрения своей направленности призвана обеспечивать поддержание определенного уровня благосостояния граждан, удовлетворение их материальных и интеллектуальных потребностей, формировать уважение к достоинству человека и обеспечивать социальный мир в обществе.

Содержание социальной политики всегда находится во взаимосвязи с конкретным этапом исторического и национального разви-

¹ Социальная политика России на современном этапе : учеб. пособие. М. : РЭА им. Г. В. Плеханова, 1997. С. 11.

тия общества и во многом обусловлено его политической системой, экономическим и духовным состоянием.

Экономика России конца XX — начала XXI в., совершающая переход от административных к рыночным методам управления, может быть охарактеризована как смешанная, в которой имеют место как общественное, так и частное потребление и, следовательно, обеспечение благами, как и производство их, осуществляется как государственным, так и частным ее секторами. В соответствии с этим роль государства в реализации социально-экономической политики может быть определена следующими категориями:

- стабилизирующая (стабилизационная) функция;
- функция распределения ресурсов;
- функция распределения доходов.

Стабилизационная функция предполагает формирование благоприятных условий для постепенного увеличения объема внутреннего валового продукта и инвестиций в основной капитал, рост производства, снижение темпов инфляции и дефицита бюджета, укрепление национальной валюты и, как следствие, увеличение доли расходов на конечное потребление домашних хозяйств (семей граждан) в используемом валовом внутреннем продукте. В результате финансовой стабилизации можно создать экономические предпосылки для повышения занятости и доходов населения, расширения базы налогообложения и увеличения средств, направляемых на социальные нужды и развитие социальной сферы.

Функция распределения ресурсов включает в себя: распределение полномочий между различными уровнями государственной власти и управления, необходимых для исполнения ими своих социальных функций; создание такой системы доходов (налоговой базы), которая обеспечит каждому уровню государственной власти (государственного управления) доступ к ресурсам, необходимым для возмещения соответствующих расходов. Речь идет о сочетании бюджетного федерализма, обеспечении финансирования федеральных и региональных социальных программ и обосновании системы определения размеров и порядка предоставления федеральных социальных трансфертов регионам.

Функция распределения доходов имеет целью распределение дохода или богатства исходя из принципов, заложенных в теории общественного благосостояния. Имеется в виду осуществление мер по стабилизации среднего уровня жизни населения, постепенному

сокращению масштабов бедности, уменьшению разрыва в уровне жизни между различными категориями населения.

Социальными целями политики перераспределения доходов являются:

- создание гарантированных условий для жизнедеятельности граждан, т.е. социальная защита населения от воздействия нередко негативных последствий рыночных отношений в экономике;
- формирование системы государственных минимальных стандартов;
- ускорение научно-технического прогресса, инновационной деятельности на производстве;
- обеспечение социальной справедливости в обществе, переориентация социальной политики на семью, обеспечение прав и социальных гарантий женщинам, детям, молодежи.

Перераспределительная функция в сфере доходов имеет в современных условиях особое значение, поскольку развитие рыночного сектора экономики формирует тенденцию к такому распределению доходов и богатства, которое противоречит сущности социального государства.

Сопоставление задач и целей по каждой из названных функций социальной политики показывает, что они в определенной мере пересекаются, но это — отражение комплекса проблем, возникающих при реализации социальной политики в условиях федеративного государства, в котором она является предметом совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов.

Цели и задачи социальной политики в современной России

В соответствии с направлениями долгосрочных действий Правительства РФ в области социальной политики и модернизации экономики главной целью социально-экономической политики на перспективу являются последовательное повышение уровня жизни населения, снижение социального неравенства, сохранение и приумножение культурных ценностей России, восстановление экономической и политической роли страны в мировом сообществе. В связи с этим безусловным приоритетом в области социальной политики признаны инвестиции в человека.

Стратегическими целями социальной политики определены:

- повышение доходов населения в увязке с темпами экономического роста;

23. Основные черты и задачи социальной политики в области доходов

- создание условий для реализации гражданами своих прав на образование, по своей структуре и качеству соответствующее потребностям развития экономики и гражданского общества;
- улучшение состояния здоровья населения на основе реально доступной широким слоям населения медицинской помощи и повышения качества лечебных услуг, развития массовой физической культуры и спорта;
- развитие культурного потенциала и сохранение культурного наследия страны, обеспечение единства культурного пространства и доступности культурных ценностей широким слоям населения;
- создание эффективного цивилизованного рынка труда;
- обеспечение финансовой устойчивости пенсионной системы, повышение реального размера пенсий;
- создание условий для осуществления права граждан на жилище с учетом их платежеспособного спроса и в соответствии с социальными стандартами жилищных условий.

Достижение поставленных целей возможно только в результате коренной модернизации экономики, которая позволит обеспечить экономический рост и создать базу для повышения уровня жизни граждан. В связи с этим экономическая политика призвана: формировать благоприятный предпринимательский и инвестиционный климат, обеспечивать приведение обязательств государства в соответствии с его ресурсами, быть направлена на четкое разграничение бюджетных полномочий и ответственности различных уровней власти, т.е. повышение эффективности функционирования бюджетной системы.

Наряду с повышением защиты социально уязвимых групп населения, которые не имеют возможности самостоятельно решать социальные проблемы и нуждаются в государственной поддержке, имеется в виду создать для трудоспособного населения экономические условия, позволяющие гражданам за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень социального потребления.

Последовательное осуществление политики, базирующейся на реально имеющихся у государства ресурсах и возможностях, предполагает переход к перераспределению социальных расходов в пользу самых уязвимых групп населения при одновременном сокращении социальных выплат и иной помощи обеспеченным семьям. Только в этом случае активная социальная политика может выступать катализатором экономического роста.

23.2. Основные категории, характеризующие уровень и качество жизни граждан

Уровень и качество жизни: понятия, основные элементы, их определяющие

Уровень жизни характеризует развитие и степень удовлетворения материальных, доходных и социальных потребностей граждан. Иными словами, это структура потребностей и их обеспечение соответствующими товарами и услугами.

Рост уровня жизни, его позитивная динамика создает возможности для улучшения *качества жизни*, формирует материальную базу для повышения его показателей. Условия, необходимые для улучшения качества жизни, не сводятся только к потреблению товаров и услуг, а включают социальные результаты экономического развития — среднюю продолжительность жизни, уровень заболеваемости, условия и охрану труда, обеспечение прав человека и т.п.

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

Уровень и качество жизни представляют собой степень развития и удовлетворения потребностей живущего в обществе человека. В соответствии со ст. 25 Конвенции МОТ № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилье, медицинский уход и социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, а также право на обеспечение на случай безработицы, инвалидности или иного случая утраты средств к существованию по независящим от него обстоятельствам. По рекомендации ООН уровень жизни представляет собой систему нескольких элементов: здоровье, в том числе демографические условия, пища, одежда, фонды потребления и накопления; условия труда, занятость, организация труда; образование, в том числе грамотность; жилище, включая его благоустройство; социальное обеспечение, человеческие свободы.

ООН отказалась в целом от какого-либо интегрального показателя уровня жизни. Вместе с тем в целях международного сопоставления уровня жизни ООН использует так называемый индекс человеческого развития, включающий три интегральных индикатора: национальный доход на душу населения, продолжительность

жизни, образование. По сути, рыночная экономика представляет общественный строй социальной справедливости, призванный обеспечивать на основе плюрализма собственности и господства рыночных отношений равную возможность и доступность для всех членов общества к вновь создаваемым благам, социальные гарантии удовлетворения жизненно важных потребностей в труде, охране здоровья, образовании, жилье, социальном обеспечении на базе последовательного проведения трудового принципа распределения и искоренения любых форм уравнительности.

Главной целью государственной политики в сфере социально-трудовых отношений является обеспечение каждому трудоспособному человеку условий, позволяющих ему своим трудом поддерживать необходимый уровень жизни. Существенную роль призваны также играть: проведение политики доходов населения, направленной на повышение уровня и стандартов жизни населения посредством развития спроса на потребительском рынке платных услуг на основе осуществления федеральных (а также на уровне субъектов Федерации) программ повышения экономической активности предприятий и населения. Реализация социальных программ в сфере труда, включая программы содействия профессиональному развитию персонала на производстве, улучшению условий труда и его охраны; установлению государственных гарантий защиты трудовых прав работников, обеспечению контроля и надзора за их соблюдением призваны служить базой обеспечения достойного уровня жизни населения.

Категория «уровень жизни» была впервые введена К. Марксом в работе «Заработная плата, цена и прибыль» и рассматривалась как социально-экономическая характеристика уровня и степени удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей населения, отдельных территорий, классов и социальных групп, семьи и отдельного человека. Применительно к такой исходной позиции жизненный уровень в основе своей определяется уровнем развития материального производства, развитием сферы услуг и уровнем экономического развития.

В течение всего времени после окончания Второй мировой войны управление экономикой России осуществлялось исходя из преимущественности развития производства средств производства (производство группы А) за счет сознательного ограничения жизненного уровня населения. Ограничение потребительского рынка в пользу развития производства как такового привело к замедле-

нию роста уровня жизни населения и как результат — к замедлению всего производства. Логика показывает, что иначе и быть не могло. В сложившихся условиях заработная плата перестала быть стимулом к высокопроизводительному труду первоначально, а потом и к труду вообще. Снижающийся жизненный уровень, как это неоднократно подтверждено историей, не позволяет воспитывать принципиально иного работника, способного овладевать новой технологией, стремящегося к профессиональному росту, заинтересованного в инновационной деятельности и повышении эффективности труда и производства.

Оценка социально-экономической ситуации, сложившейся в России в 90-х годах, позволяет сделать вывод, что преодоление негативных тенденций возможно лишь на основе предотвращения падения жизненного уровня посредством существенного увеличения производства потребительских товаров и развития сферы услуг населению, а также более быстрого роста оплаты труда, доходов и уровня жизни работников тех предприятий, продукция которых пользуется спросом на рынке. Именно эти предприятия реально обеспечивают структурную перестройку экономики и формируют базу государственной поддержки социально слабозащищенных слоев населения (пенсионеров, инвалидов, учащихся и т.п.).

Традиционно с конца 50-х годов в центре внимания при характеристике и изучении жизненного уровня населения рассматриваются две взаимосвязанные, но самостоятельные проблемы: проблема низкооплачиваемых работников и проблема малообеспеченных семей. Наличие низкооплачиваемых работников, труд которых оценивается ниже затрат на формирование и воспроизводство их квалификации, есть прежде всего следствие относительно низкой заработной платы в непроизводственной сфере, существование определенной диспропорции в оплате занятых в основных отраслях экономики.

Подробное изучение социального и демографического статуса малообеспеченных семей выявило, что основная их часть — семьи пенсионеров, семьи с высокой семейной нагрузкой, семьи, где есть временно неработающие трудоспособные, и неполные семьи (лица, меняющие место работы, матери с малолетними детьми и др.), небольшая доля — семьи учащихся, живущих на стипендию.

Малообеспеченность как социальное явление — результат наличия не только детей, но и других иждивенцев семьи и общества. Проблема низкооплачиваемых существует не сама по себе, а лишь

как следствие нарушений в пропорциях оплаты труда разного количества и качества, а также отставания в государственном регулировании минимальной заработной платы, которое должно проводиться постоянно темпами, опережающими рост цен на товары и тарифов на услуги. Следовательно, важно решать не просто проблему ликвидации категории низкооплачиваемых работников, а проблему нарушения объективных требований к соотношениям в оплате труда. Что касается уровня минимальной заработной платы, то это (как было показано в гл. 18) объективная категория, отражающая минимально приемлемую для данных условий общественного развития величину потребления как нижнюю границу потребностей. Она должна корреспондироваться с прожиточным минимумом и предназначена для оплаты наименее квалифицированного простого труда, должна изменяться вместе с ростом благосостояния и увеличиваться независимо от централизованно принимаемых решений.

Важнейшая задача — обеспечение государственного и общественного контроля за динамикой прожиточного минимума, по существу, определяющего порог бедности. Отслеживание этой величины и статистика распределения населения по величине дохода позволяют достаточно точно оценить численность малообеспеченных, их состав и факторы динамики.

Существует настоятельная необходимость в постоянном регулировании распределения социальных фондов на общегосударственном (федеральном), территориальном уровнях, а также фондов потребления предприятий и в первую очередь той их части, которая связана с государственным обеспечением нетрудоспособных. Однако каждый вид государственного обеспечения должен осуществляться самостоятельно и независимо друг от друга исходя из его экономических задач и социальных функций.

Недооценка объективного характера дифференциации заработной платы и доходов (имевшая место в 60—80-е годы) служила отражением целевой установки создания социальной однородности общества. В государственные планы закладывались более высокие темпы роста заработной платы низкооплачиваемых работников вне зависимости от реально существующих (существовавших) различий в труде по его количеству и качеству, производительности и эффективности. Это стало причиной распространения уравнилельных тенденций в оплате труда (а, следовательно) и в доходах,

что, в конечном счете, привело к существенному ослаблению связи между эффективностью труда и его оплатой.

Анализ благосостояния населения предполагает включение в его состав в качестве важнейшего компонента так называемых бесплатных услуг, т.е. продукции таких отраслей социальной инфраструктуры, как образование, в том числе дошкольное воспитание, медицинское и культурное обслуживание, услуги для престарелых и нетрудоспособных граждан и других, предоставляемых на безвозмездной основе в момент их потребления. Теоретические воззрения на социальную роль бесплатных услуг претерпели определенную эволюцию — от безусловного превознесения их как исключительного преимущества социализма, его важнейшего завоевания, до крайне негативной оценки, все более распространяющейся в последние годы и связывающей принцип бесплатности с низким качеством и кризисным состоянием социальной сферы в России.

Однако бесплатные услуги — не даровое благо, преподносимое государством населению, ибо источником финансового обеспечения работников являются налоги и другие формы перераспределения валового внутреннего продукта, представляющие собой вычет из фонда оплаты труда или фонда расширения производства. Бесплатны эти услуги только в смысле отсутствия непосредственного возмещения затрат на их производство в момент получения услуги (пользования ею), что позволяет сделать объем потребления относительно независимым от размера текущих доходов потребителя. На основе перераспределительных процессов бесплатно реализуются важнейшие социальные принципы: взаимопомощь, солидарность (в случае пользования, например, медицинскими услугами) или всеобщая полезность (в случае получения образования или пользования благами культуры). На указанных принципах покоится распределение названных услуг и в странах с развитой рыночной экономикой, хотя формально они связаны с частными формами их производства, а нередко и со страховой формой возмещения затрат.

В большинстве стран с традиционно рыночной экономикой за счет общественно формируемых коллективных источников финансирования покрывается преобладающая часть расходов на образование, медицину, социальное обслуживание нетрудоспособных и другие услуги. Опыт этих стран свидетельствует о том, что высокое качество названных услуг определяется состоянием материально-технической базы сферы обслуживания, квалификацией

23. Основные черты и задачи социальной политики в области доходов

кадров и их отношением к выполнению своего долга. Это дает основание считать неправомерным видеть истоки неудовлетворительного состояния социальной сферы и низкого качества обслуживания, сложившиеся России, в принципе бесплатности или распределения социальных благ через каналы общественных фондов потребления.

Показатели уровня жизни населения

Систему количественных и качественных показателей уровня жизни составляют: общий объем потребления материальных благ и услуг, уровень потребления продуктов питания и непродовольственных товаров, а также услуг; реальные доходы населения; размер заработной платы; поступления доходов из других источников (формирование доходов за счет пенсий, пособий, стипендий, реализации продукции личного подсобного хозяйства, дивидендов и процентов на инвестированные в производство, личные трудовые доходы); условия труда; продолжительность рабочего и свободного времени; жилищные условия; показатели образования, здравоохранения и др. При рассмотрении уровня жизни весьма важно учитывать всю совокупность социально-экономических условий, ибо без оценки потребления материальных и духовных благ, доступности их для человека, социальных условий труда и уровня социального обеспечения, здравоохранения и других характеристик невозможно в полной мере судить о реально складывающемся уровне жизни населения.

Обобщающими стоимостными показателями уровня жизни населения принято считать:

Общее потребление материальных благ и услуг, включающее личное потребление населением материальных благ, платные и бесплатные услуги, предоставляемые населению. Расчет этого показателя обеспечивает взаимную увязку отдельных показателей благосостояния населения, что позволяет рассматривать уровень и структуру потребления во взаимосвязи с совокупными доходами населения и дает полную характеристику удовлетворения его личных потребностей.

Реальные доходы населения (без учета услуг) — номинальные в денежном выражении поступления средств за счет заработной платы, пенсий, пособий, стипендий и других источников, скорректированные на динамику цен. При росте цен реальные доходы падают, при снижении — возрастают.

Реальные доходы населения с учетом услуг включают в себя помимо денежных доходов стоимость полученных населением услуг. Они исчисляются путем корректировки номинальных доходов, включающих стоимость услуг, на динамику цен на товары и тарифов на услуги.

Для характеристики роста (снижения) реальных доходов исчисляются индексы реальных доходов всего населения, а также индексы реальных доходов в разрезе социальных групп. При исчислении индексов реальных доходов должна быть обеспечена сопоставимость соответствующих цен, для чего при расчетах учитывается изменение цен за сравниваемый период.

Реальная заработная плата рабочих и служащих — составная часть реальных доходов (с учетом услуг) — определяется путем деления номинальной (начисленной) заработной платы соответствующей группы населения на индекс потребительских цен на товары и услуги.

Информационной базой для анализа дифференциации населения по уровню доходов служат данные балансов денежных доходов и расходов населения, данные статистики труда и заработной платы, социального обеспечения, а также образования (в части полученных учащимися стипендий).

Наиболее подробную информацию о социальной дифференциации дают данные обследований бюджетов семей, где упомянутые выше поступления в виде заработной платы, пенсий, пособий трансформируются в общий денежный и совокупный доход семьи.

Денежный доход семьи представляет собой сумму денежных поступлений в виде заработной платы, пенсий, стипендий, пособий, предпринимательского дохода, процентов, дивидендов и других доходов от собственности, средств от продажи продукции личного подсобного хозяйства. При бюджетных обследованиях семей в их денежном доходе не учитываются приросты вкладов в сберегательном банке в отличие от денежных доходов населения по данным баланса денежных доходов и расходов населения.

Совокупный доход, который в отечественной практике является основным показателем материальной обеспеченности населения, включает все виды денежных доходов, а также стоимость натуральных поступлений, полученных от личного подсобного хозяйства и использованных на личное (домашнее) потребление.

Как денежные, так и совокупные доходы могут быть общими — до уплаты налогов и обязательных платежей (брутто) и располагаемыми (нетто) — остающимися в распоряжении семьи после их уп-

латы. Располагаемые доходы — это, по своей сути, та сумма средств, которую семья может в максимальном размере потратить на конечное потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников.

Методические основы наблюдения за динамикой уровня жизни населения

Методом государственного статистического наблюдения за уровнем жизни населения является выборочное обследование бюджетов домашних хозяйств, которое проводится органами государственной статистики в соответствии с Федеральной программой статистических работ, ежегодно утверждаемой Роскомстатом по согласованию с Правительством РФ.

Выборочное обследование бюджетов домашних хозяйств проводится в целях получения экономико-статистической информации о жизненном уровне различных групп и слоев населения. Материалы обследования являются основой для характеристики изменения структуры доходов и потребительских расходов населения, позволяют выявить различия в уровне материального благосостояния в зависимости от состава семьи, занятости ее членов, показывают роль отдельных источников в формировании доходов, зависимость потребления от уровня доходов; позволяют проследить за изменением потребительского спроса; характеризуют дифференциацию населения по уровню доходов.

Существующая в настоящее время методология построения выборочной сети домашних хозяйств, процедуры проведения обследования начала складываться в первой половине 50-х годов. Начиная с 1952 г. обследования проводились в 29 тыс. домохозяйств. Для повышения репрезентативности и достоверности сеть расширилась в 1969 г. до 32,9 тыс. домохозяйств и в 1998 г. — до 48,6 тыс. домохозяйств. Расширение сети каждый раз предполагало не только увеличение ее объема, но и включение в обследование новых социально-экономических групп населения.

Метод проведения обследования — непосредственный опрос (интервьюирование) членов домашних хозяйств и ведение вспомогательных записей о доходах и расходах членами обследуемых домашних хозяйств.

Обследование бюджетов домашних хозяйств проводится во всех республиках в составе Российской Федерации, краях и облас-

тях. Выборочная совокупность хозяйств организуется на принципах представительности категории «все население» в пределах отдельного региона. Генеральную совокупность при отборе составляют все типы домашних хозяйств, за исключением коллективных домашних хозяйств (дома-интернаты для престарелых и школы-интернаты, монастыри, религиозные общины и т.п.).

Программа обследования бюджетов домашних хозяйств представляет собой систему балансового учета поступлений и расходования средств (денежных и натуральных) в домашнем хозяйстве за календарный месяц.

При проведении опросов для уточнения получаемых от домашнего хозяйства сведений используются ведущиеся в домашнем хозяйстве регулярные (дневниковые) записи о доходах и расходах. Ведение дневниковых записей — необходимый элемент обследования.

При проведении выборочных обследований бюджетов домашних хозяйств принято учитывать прежде всего денежные доходы, которые, как правило, являются возобновляемыми по своей природе и начисляются домашнему хозяйству или отдельным его членам регулярно (предпочтительно ежемесячно). Денежный доход домашних хозяйств складывается из заработной платы работников, работающих по найму, и других поступлений от работодателей; части дохода от самостоятельных занятий; прибыли от предпринимательской деятельности; дохода от личных инвестиций (рента, проценты, дивиденды), гонораров и комиссионных сборов. В составе денежных доходов домохозяйств учитываются алименты, пенсии, стипендии, вознаграждения и другая помощь в форме регулярно получаемых денег. Изъятия из сбережений, взятые ссуды или полученные возвращенные ссуды, даже если они и используются для целей потребления, не включаются в доходы домашних хозяйств.

Заработная плата и доходы типа заработной платы работающих по найму представляют собой общую сумму оплаты труда всех членов домашнего хозяйства, получающих заработную плату в денежной форме; перед вычетом налогов включает доходы от основной и вторичной занятости (деятельности) и, как правило, охватывает основную заработную плату, оплату нерабочего времени, премии, пособия, надбавки (включая надбавки социального характера, выплачиваемые непосредственно работодателем). Отчисления работодателей системе социального страхования, пенсионной системе и системе страхования в пользу своих наемных работников в доход

домашнего хозяйства по методологии, принятой Роскомстатом, не включаются.

Доходы от самостоятельных занятий составляют: доход домашнего хозяйства в денежной форме, полученный от самостоятельно занятого (индивидуальной трудовой деятельности), а также от регулярного или случайного бизнеса и независимой профессиональной деятельности.

При статистических наблюдениях за динамикой уровня жизни населения принято также учитывать и расходы домашних хозяйств, которые включают расходы на потребление и расходы, не связанные с потреблением. Расходы на потребление домашних хозяйств относятся ко всем денежным расходам, произведенным хозяйством или отдельными его членами на товары, предназначенные на потребление (как продовольственные, так и непродовольственные), и на услуги.

Расходы, не связанные с потреблением, включают налог на доход, отчисления на пенсии и на социальное страхование и аналогичные страховые взносы, денежные переводы, подарки и аналогичные трансферты, произведенные данным домашним хозяйством или отдельными его членами. В них не включаются добавления к сбережениям, суммы, инвестированные или отданные займы, возврат ссуд и расходы на другие финансовые операции.

Потребительские расходы включают в себя все текущие расходы на товары и услуги для использования данным домашним хозяйством или отдельными его членами. В потребительские расходы не включаются прямые налоги, отчисления на пенсии по выслуге лет и другие виды социального страхования, депозиты в сберегательные банки, отчисления жилищно-строительным кооперативам, страховые взносы по страхованию жизни, трансферты в форме денег и расходы в пользу лиц, не являющихся членами данного домашнего хозяйства, и возврат ссуд. Также из числа учитываемых исключены расходы, являющиеся по своей природе инвестиционными, безвозмездные трансферты наличными деньгами и пожертвования. Услуги образования, медицины и другие услуги, полученные бесплатно, в потребительские расходы также не включаются.

23.3. Виды и структура доходов, источники их формирования**Основные источники, виды и структура доходов, их использование**

Виды и одновременно источники формирования денежных доходов семьи принято классифицировать следующим образом:

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

Состав и использование совокупного дохода, учитываемого в семейном бюджете, приведены на рис. 23.1.

Данные, характеризующие изменения количественных соотношений элементов (источников) совокупных доходов за последние десятилетия, приведены в табл. 23.1.

Таблица 23.1. Структура денежных доходов населения России в 1970—2006 гг., %

Виды доходов	1970	1980	1990	1995	1998	2000	2002	2004	2005	2006
Оплата труда	83,3	79,8	76,4	62,8	64,9	62,8	65,8	64,9	64,8	66,4
Социальные выплаты	12,8	15,1	14,7	13,1	13,4	13,8	15,2	12,9	12,9	13,2
Доходы от собственности	0,6	1,3	2,5	6,5	5,5	6,8	5,2	8,3	8,9	7,2
Доходы от предпринимательской деятельности	2,5	2,2	3,7	16,4	14,4	15,4	11,9	11,7	11,4	11,2
Другие доходы	1,0	1,6	2,7	1,2	1,8	1,2	1,9	2,2	2,0	2,0

В 1999 г. в показатель оплаты труда включен объем «скрытой заработной платы», который достаточно велик и неуклонно возрастает.

23. Основные черты и задачи социальной политики в области доходов



Рис. 23.1. Состав и использование совокупного дохода, учитываемого в семейном бюджете

таст, а ранее учитывался в статье «Другие доходы населения». В соответствии с указанными изменениями Роскомстатом пересчитаны и данные за 1998 г.: оплата труда, включая скрытую заработную плату, составила 64,8%, а доля доходов от предпринимательской деятельности — 14,4 и других доходов — 1,8%.

Приведенные данные свидетельствуют о ярко выраженной тенденции снижения доли оплаты труда в формировании доходов, весьма существенном возрастании доходов от предпринимательской деятельности, а также увеличении доходов от собственности. Это закономерно в связи с изменениями в экономической политике, но в то же время падение доли оплаты труда в структуре доходов вряд ли можно признать экономически целесообразным. Только курс на рост оплаты труда, ускоренные темпы повышения ее абсолютных размеров будет содействовать повышению эффективности труда, и следовательно, экономики в целом, восстановлению престижа труда среди ценностных ориентаций человека.

В связи с появлением новых элементов в структуре доходов необходимо рассмотреть вопрос об их экономической природе. Можно ли относить их к трудовым доходам? Прежде всего речь идет о предпринимательстве — инвестировании личных денежных средств в производство товаров и услуг и получение за счет этого доходов (доходов на вложенный капитал) в виде прибыли, дивидендов по акциям, процентов по государственным ценным бумагам и т.п. Получают развитие доходы от приобретения предприятий в частную собственность и занятия индивидуальной трудовой деятельностью. Поступления в семейный бюджет от индивидуальной трудовой деятельности по производству продукции и оказанию услуг населению имеют трудовое основание и поэтому, как и предпринимательские доходы, с полным основанием могут быть отнесены к *трудовым доходам*.

То же самое можно сказать и о доходах, полученных от реализации товарной продукции, произведенной в личном подсобном хозяйстве (на приусадебном или садово-огородном участке). Индивидуальная трудовая деятельность, являющаяся как основным, так и дополнительным занятием граждан, — составная часть совокупного общественного труда, звено общественного разделения труда. Отсюда — основная масса доходов от собственности и индивидуальной трудовой деятельности, так же как и доходы от всех видов труда по найму, могут быть объединены и классифицированы как трудовые доходы. В пользу отнесения доходов от собственности и предпринимательской деятельности к категории трудовых может служить то, что источник их получения в конечном итоге — труд в разных сферах, ибо средства, инвестируемые в производство, получены за счет труда. В то же время разграничение дохода, получаемого работником-акционером в форме заработной платы, не зависящей нередко от вклада работника в конечные результаты производства, и дохода от собственности (проценты, дивиденды), прямо связанного с конечными результатами, необходимо для становления нормально функционирующей рыночной экономики.

В связи с этим к *нетрудовым доходам* правомерно относить лишь те из них, которые получены за счет отклонения (или уклонения) от принятых в обществе государственных правовых норм, норм морали и поведения граждан. Сюда могут быть отнесены, например, нажива за счет нарушения установленных законом норм (правил) хозяйствования, доходы перекупщиков и спекулянтов, средства, полученные в виде взятки, оплаты «сверху» при реализа-

23. Основные черты и задачи социальной политики в области доходов

ции дефицитных товаров и услуг, доходы, полученные путем вымогательства за положительное решение тех или иных вопросов в хозяйственной, гражданской или иных сферах функционирования общественного (экономического) механизма.

Следовательно, можно и необходимо различать доходы от трудовой деятельности, предпринимательские доходы, а также доходы от собственности, с одной стороны, трудовые и нетрудовые доходы — с другой. Принципиальные отличия каждой из этих групп должны рассматриваться под углом зрения их места в общественных отношениях, их экономической природы, а также в связи с соблюдением норм морали и нравственности.

Анализ данных об изменении структуры использования доходов населения свидетельствует о том, что основное направление расходов населения (табл. 23.2) — покупка товаров и оплата услуг. Наблюдается некоторое уменьшение по сравнению с 1990 г. доли обязательных платежей и взносов, что можно считать следствием абсолютного роста потребительских расходов и прироста финансовых активов, роста расходов на приобретение недвижимости.

Таблица 23.2. Структура использования денежных доходов в 1970—2006 гг.

Виды доходов	1970	1980	1990	1995	2000	2001	2002	2004	2005
Денежные расходы и сбережения, всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100
В том числе:									
покупка товаров и оплата услуг	86,2	84,3	75,3	70,5	75,5	74,6	73,2	69,1	70,4
обязательные платежи и разнообразные взносы	10,0	11,9	11,9	5,6	7,8	8,9	8,6	8,3	9,2
приобретение недвижимости	0,0	0,2	0,3	0,1	1,2	1,4	1,8	2,0	2,4
прирост финансовых активов	3,8	3,6	12,6	23,8	15,5	15,1	16,4	20,6	18,0
из него прирост, уменьшение (–) денег на руках у населения	–0,2	0,9	5,0	3,6	2,8	2,0	1,8	2,7	1,4

Источники: Российский статистический ежегодник. 2006. С. 196.

Дифференциация доходов населения и факторы, ее определяющие

Дифференциация доходов позволяет объективно судить о состоянии доходов различных социально-демографических групп и слоев населения. В каждый данный момент времени величина дифференциации доходов в конечном счете определяется уровнем развития производительных сил и производственных отношений. Формирование доходов подчиняется общественным экономическим законам, способ распределения существенно зависит от способа производства, законы и принципы распределения должны соответствовать всей системе экономических отношений.

Доходы отвечают условиям справедливости только тогда, когда их дифференциация прежде всего связана с дифференциацией в оплате труда, а последняя — с различиями в труде. Труд — главный фактор благосостояния, а заработная плата в существенной мере определяет материальное положение семьи. При оценке величины полученного семьей совокупного дохода в процесс включаются демографические факторы, действующие в разном направлении на величину различий в доходах. Одним из самых значимых факторов такого рода является размер семьи, непосредственно определяющий величину душевого дохода. На дифференциацию влияет также уровень и вариация других форм доходов: пособий, пенсий, бесплатных и льготных благ и услуг, получаемых членами семьи.

Все факторы, участвующие в формировании доходов населения, можно разбить на две группы по характеру их влияния на дифференциацию:

1) нивелирующие:

- сложение заработков семьи;
- пенсии пенсионеров, живущих в семье и вносящих свою пенсию в бюджет семьи;
- пособия, получаемые членами семьи;

2) дифференцирующие:

- наличие нетрудоспособных членов семьи, их число в семье (особенно если они не имеют постоянного дохода);
- соотношение работающих и неработающих членов семьи.

Однако дифференциация в доходах, а следовательно, и различия в потреблении, должны быть одновременно связаны с различиями в труде при условии реализации трудового принципа распределения и формирования доходов.

Происходящие в России изменения в экономической и социальной жизни общества, переход к экономическим методам управления хозяйством, направленность политики в экономической области на повышение материальных стимулов к труду, обеспечение непосредственной взаимосвязи результатов и оплаты труда, широкое развитие индивидуальной и кооперативной трудовой деятельности ведут к существенным изменениям в уровне и дифференциации доходов.

Обоснованная и последовательная политика формирования и регулирования доходов различных социально-демографических и социально-профессиональных групп населения важна как с точки зрения социальной стабильности общества, так и с точки зрения формирования платежеспособного спроса населения и положительной мотивации к высокоэффективному труду, а следовательно, влияния на производство в целом.

Анализ и прогнозирование уровня жизни основывается на различных показателях, выбор которых определяется конкретными условиями, задачами и подходами к оценке народного благосостояния. Среди них распределение семей по величине дохода на семью, по доходу на одного члена семьи, по душевому доходу.

Группировка на общем доходе дает характеристику различий в уровне жизни применительно к семье в целом. Поскольку преобладающим в бюджете семьи являются расходы, связанные с индивидуальным потреблением, наибольший интерес представляют группировки по уровню душевого дохода.

Дифференциация доходов складывается под воздействием экономических, демографических и социальных факторов, т.е. сложения отдельных частей дохода, поступающих из различных источников, и последующего распределения их между членами семьи.

Дифференциацию доходов населения по их уровню характеризуют данные о распределении общего объема денежных доходов по группам населения с наиболее низкими и наиболее высокими доходами. Динамика этих показателей за годы экономических реформ в России показана в табл. 23.3.

23.3. Виды и структура доходов, источники их формирования

Таблица 23.3. **Распределение общего объема денежных доходов по группам населения с наиболее низкими и наиболее высокими доходами в 1990—2006 гг., %**

Показатели	1990	1996	1998	2000	2002	2004	2005	2006
Первая группа (с наименьшими доходами)	9,8	6,1	6,0	5,9	5,7	5,4	5,4	5,4
Вторая группа	14,9	10,7	10,6	10,4	10,4	10,2	10,2	10,1
Третья группа	18,8	15,2	15,0	15,1	15,4	15,1	15,2	15,1
Четвертая группа	23,8	21,6	21,5	21,9	22,8	22,7	22,7	22,6
Пятая группа (с наибольшими доходами)	32,7	46,4	46,9	46,7	45,7	46,6	46,5	46,5

Номинальные и реальные доходы

Покупательная способность населения, формирование его платежеспособного спроса в существенной мере определяются соотношением роста денежных и натуральных доходов населения, с одной стороны, и динамики потребительских цен на товары и тарифов на услуги — с другой. В связи с этим в политике доходов весьма важно учитывать динамику номинальных и реальных располагаемых доходов.

Номинальные доходы включают всю сумму поступивших семье доходов.

Реальные доходы рассчитываются путем деления номинальных доходов на индекс потребительских цен и позволяют объективно судить об изменении платежеспособного спроса населения.

Индекс потребительских цен — изменение стоимости основных потребительских товаров и услуг за определенный период, выраженное в процентах. Он влияет на покупательную способность номинальных доходов населения.

Покупательная способность номинальных доходов населения отражает потенциальные возможности приобретения товаров и услуг населением, выраженное соотношением конечных доходов с величиной *прожиточного минимума* (см. гл. 25). Его величина растет с ростом потребительских цен, а следовательно, рост индекса потребительских цен следует рассматривать как свидетельство снижения покупательной способности доходов населения.

Для определения реальных располагаемых доходов населения номинальные доходы принято делить на индекс потребительских цен:

$$\text{Дох}_{р.р.} = \frac{\text{Дох}_н}{\text{ИЦ}_н},$$

где $\text{Дох}_{р.р.}$ — доходы реально располагаемые; $\text{Дох}_н$ — доходы номинальные; $\text{ИЦ}_н$ — индекс потребительских цен.

Опыт осуществления рыночных реформ в России показал, что в распределении и переделе совокупного дохода в стране участвуют государство, рынок и криминал (сектор теневой экономики). Государство имеет мощный аппарат управления и принуждения, все необходимое для управления денежными потоками, в том числе и теми, что формируют доходы населения. Именно на государстве лежит одна из важнейших социальных задач — обеспечение воспроизводства человеческого интеллектуального потенциала общества.

В соответствии с действующим законодательством государство располагает рычагами централизованного определения уровня оплаты труда в бюджетном секторе экономики, участвует в решении вопросов оплаты труда во внебюджетном секторе посредством их коллективно-договорного регулирования, может (и призвано) индексировать доходы и заработную плату в связи с ростом цен на товары и услуги, располагает рычагами налоговой политики, а также возможностями вне рыночного финансирования затрат на решение социальных задач через государственный бюджет (на всех уровнях его формирования). Цель государственного регулирования состоит в том, чтобы управлять дифференциацией доходов, обеспечивать преодоление расслоения граждан по уровню доходов. Однако все названные цели провозглашены, а их реализация практически заморожена, а нередко политика государства вступает в противоречие с этими целями. В результате за годы реформ сложилась ситуация, характеризующаяся падением реальной заработной платы и реальных доходов, весьма существенным расслоением населения по уровню доходов.

Выводы

1. Социальная политика, осуществляемая государством, имеет целью обеспечить необходимый и объективно возможный уровень благосостояния населения, позволяющий удовлетворять его материальные, социальные и интеллектуальные потребности.

2. Роль государства в реализации социальной политики может быть сведена в конечном итоге к стабилизационной функции, функции распределения ресурсов и функции распределения доходов.

3. Безусловным приоритетом социальной политики являются инвестиции в «человеческий капитал».

4. Индикаторами эффективности инвестиций в человека служат показатели уровня и качества жизни населения.

5. Главная цель государственной политики в социально-трудовой сфере — обеспечение каждому трудоспособному человеку условий, позволяющих ему своим трудом поддерживать необходимый уровень жизни. Цель социальной политики в сфере формирования достойного уровня жизни нетрудоспособных и социально уязвимых групп населения — обеспечение их необходимой социальной защитой на основе учета нуждаемости в помощи.

6. Обобщающими стоимостными показателями уровня жизни населения принято считать: общее потребление материальных благ и услуг; реальные доходы, реальную заработную плату рабочих и служащих; денежный доход семьи; совокупный доход семьи; совокупный доход; общие и располагаемые доходы.

7. Основными видами доходов населения являются: оплата труда, социальные трансферты, доходы от собственности, доходы от предпринимательской деятельности и другие доходы (от продажи продукции личного подсобного хозяйства, стоимость натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства, использованных в семье, и др.).

8. Преобладающие направления расходования (использования) денежных доходов: покупка товаров и оплата услуг, уплата обязательных платежей и взносов, накопление сбережений во вкладах и ценных бумагах, покупка иностранной валюты и т.п.

9. Дифференциация доходов складывается под воздействием экономических, демографических и социальных факторов. Измеряется она наиболее наглядно соотношением уровней материальной обеспеченности крайних (10 или 20%) групп населения.

10. Под влиянием соотношения в росте (падении) денежных и натуральных доходов и динамики потребительских цен на товары и тарифов на услуги формируются номинальные и реальные доходы населения и его покупательная способность.

Вопросы для самопроверки

1. В чем состоит экономическая природа социальной политики и ее основные функции?

23. Основные черты и задачи социальной политики в области доходов

2. Каковы цели и задачи социальной политики российского государства на ближайшую и долгосрочную перспективу?
3. Дайте понятия уровня и качества жизни, назовите основные элементы, их определяющие.
4. Каковы критерии отнесения работников к числу низкооплачиваемых и семей к категории малообеспеченных?
5. Перечислите обобщающие стоимостные показатели уровня жизни населения.
6. Каковы современные критерии разграничения трудовых и нетрудовых доходов?
7. Назовите основные источники формирования совокупного дохода семьи (домашних хозяйств) и факторы, определяющие его структуру.
8. Каковы основные направления и структура использования совокупного дохода семьи (домашних хозяйств)?
9. Дайте понятия номинальных и реальных доходов населения.
10. Какова взаимосвязь динамики номинальных и реальных доходов и платежеспособного спроса (покупательной способности) населения?
11. Под влиянием каких факторов складывается дифференциация доходов населения, как можно преодолеть глубокое расслоение общества по уровню дохода?
12. Охарактеризуйте методические основы наблюдения за динамикой уровня жизни населения.

24

Приоритетные национальные проекты и их место в социальной политике российского государства

24.1. Направления национальных проектов / 24.2. Проект «Здоровье» / 24.3. Проект «Образование» / 24.4. Проект «Доступное и комфортное жилье — гражданам России»

24.1. Направления национальных проектов

В 2005 г. в системе социальной политики в современной России в качестве стратегической задачи выдвинута необходимость сосредоточивать внимание федеральных и региональных органов управления на решении ряда весьма важных задач, напрямую обращенных к человеку, направленных на повышение его защищенности и обеспечение насущных потребностей. По существу, речь идет о формировании системы мер, основанных на концентрации перспективных государственных усилий на развитии здравоохранения, образования, жилищной политики и сельского хозяйства. Эти направления получили статус национальных проектов. Приоритетные национальные проекты представляют собой программы, отвечающие на вопросы: что необходимо делать и как осуществить проектируемые мероприятия (какими силами и за счет каких средств они должны быть реализованы).

Приоритетными национальными проектами сформулированы задачи национального масштаба, которые необходимо решать в ближайшей перспективе федеральным и региональным органам управления, в составе которых создаются специальные структуры по реализации национальных проектов, каждый из которых имеет принципиальное значение для развития соответствующих сфер национальной экономики.

На заседании Правительства РФ 20 октября 2005 г. определены основные программные положения проектов и целевые объекты их

24. Приоритетные нац. проекты и их место в социальной политике российского государства

финансирования применительно к целевой направленности каждого из приоритетных национальных проектов.

24.2. Проект «Здоровье»

Задачи проекта и целевые объекты финансирования

Основные программные положения проекта сводятся к следующим мерам:

- переход на новые формы оплаты врачей, введение системы материального стимулирования медицинских работников по конечным результатам деятельности.

Правительством определены основные программные положения и целевые объекты финансирования проекта. Среди них наиболее значимы:

- переход на новые формы оплаты врачей, повышение в несколько раз заработной платы врачей общей практики и медицинских сестер;
- подготовка и переподготовка врачей общей практики, участковых терапевтов и педиатров, укомплектование медицинскими кадрами участковой службы;
- укрепление диагностической службы первичной медицинской помощи;
- укрепление материально-технической базы скорой медицинской помощи современными транспортными средствами, реанимобилями;
- возрождение профилактической работы в здравоохранении, формирование у населения культуры здоровья;
- удовлетворение потребности населения в дорогостоящих видах медицинской помощи, перевод федеральных специализированных учреждений на работу в условиях государственного заказа;
- иммунизация населения; выявление и лечение инфицированных вирусом гепатита и иммунодефицита;
- обследование новорожденных детей;
- диспансеризация групп риска;
- строительство современных медицинских центров;
- увеличение квот на проведение сложных операций на бесплатной основе.

Совершенствование организации и повышение размеров оплаты врачей и среднего медицинского персонала

В рамках реализации проекта «Здоровье» планируется повышение заработной платы: терапевтам, педиатрам, врачам общей практики до 15 тыс. руб., другим специалистам первичного звена здравоохранения — до 9 тыс. руб.; среднему медицинскому персоналу до 5—7 тыс. руб. Под эти категории попадают более 56 тыс. участковых врачей общей практики, 63 тыс. медицинских сестер. Повышение заработной платы призвано привлечь к ранее низкооплачиваемой работе терапевта, педиатра или врача общей практики лучших специалистов. Это значит, что больше внимания будет уделяться профилактике, предотвращению заболеваний. Имеется в виду сделать обязательными профмедосмотры и диспансеризацию.

Заработок врача будет напрямую зависеть от объема и качества услуг. Объем услуг предполагается определять количеством принятых пациентов, включая тех, с кем была проведена профилактическая работа.

В качестве одной из главных мер совершенствования оплаты работников первичного звена здравоохранения в проекте рассматривается перевод их на работу по контракту. Это будет означать, что врач первичного звена в первую очередь обязан наблюдать за состоянием здоровья населения, будет ориентирован на конечный результат своей работы. Переход на контрактную систему представляется также выходом из сложившегося кризисного состояния с оплатой и для специалистов узкого профиля, в частности, для хирургов. Финансирование узкопрофильных специалистов пока остается за региональными бюджетами в отличие от специалистов широкого профиля, на повышение оплаты которых выделяются средства из федерального бюджета. В 2007 г. общий объем финансирования составил 17,7 млрд руб.

Обеспечение доступности высоких медицинских технологий. Оснащение новым диагностическим оборудованием

Поставлена задача в 2006—2009 гг. оснастить новым диагностическим оборудованием более 10 тыс. муниципальных поликлиник, из них более трети на селе, а также значительное число районных больниц и фельдшерских пунктов. Подспорьем участковым врачам станут укрепленные лабораторной и диагностической базой —

оснащение первичного звена здравоохранения аппаратами ЭКГ, УЗИ, флюорографии, эндоскопами. Seriously пополнится автомобилями служба «скорой помощи». Уже в 2006 г. введено в строй более 10 тыс. оборудованных по последнему слову медицинской техники автомобилей. Программа предусматривает также развитие санитарной авиации для оказания медицинской помощи в труднодоступных местностях.

Практически для всех регионов России остро стоит проблема доступности высокотехнологичной медицинской помощи (это, как правило, дорогостоящие и сложные операции). Внедрение высокотехнологичной медицины необходимо прежде всего в таких областях, как кардиология, онкология, эндокринные заболевания, травматология. Удовлетворенность в этих видах медицинской помощи составляет всего 22,5%, а именно отсутствие их — причина смертности почти 85% россиян. Финансирование оказания высокотехнологичных видов медицинской помощи составляет около 30% существующей потребности. Для жителей регионов проблема усугубляется еще и тем, что для регионов существуют бюджетные квоты на осуществление дорогостоящих операций.

Одно из важнейших направлений — открытие в регионах медицинских центров высоких медицинских технологий, поскольку в настоящее время они сосредоточены преимущественно в крупных городах. Имеется в виду повысить эффективность работы существующих центров, значительно увеличить квотирование малодоступных операций и дорогостоящих обследований. В 2007 г. на эти цели из федерального бюджета выделено 17,5 млрд руб., а в 2008 г. объем оказания высокотехнологичной медицинской помощи за счет бюджета предусмотрено увеличить в четыре раза. В регионах России, несмотря на то что деятельность в рамках приоритетных национальных проектов только начинается, уже предпринимаются шаги для решения этой проблемы.

В рамках профилактических мер, предусматриваемых проектом «Здоровье», имеется в виду существенно расширить программу массового обследования новорожденных детей на наличие наследственных заболеваний. Обследования призваны выявлять заболевания сразу после родов, снизить степень потери здоровья и тяжести инвалидности у детей. Например, сейчас в России живет около 800 тыс. глухонемых детей. Если бы слух им проверили сразу после рождения и предприняли необходимые меры, этот показатель был бы значительно меньше.

Профилактика и снижение распространенности инфекционных заболеваний

Национальный проект «Здоровье» в качестве одной из основных целей предполагает развитие профилактической направленности здравоохранения на предотвращение болезней и устранение причин и источников заболеваний. В рамках проекта имеется в виду сосредоточить внимание на вакцинации и иммунизации населения.

В настоящее время подготовлены поправки в Закон «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», которыми определены контингенты, подлежащие иммунизации. Издано постановление главного санитарного врача РФ от 3 ноября 2005 г. «О дополнительной иммунизации населения Российской Федерации». Имеется в виду организация программ по профилактике ВИЧ-инфекции среди молодежи, уязвимых групп населения и людей, живущих с ВИЧ-инфекцией. Речь идет о повышении доступности медицинской помощи и увеличении охвата антивирусной терапией пациентов групп риска, охвате их диспансерным наблюдением.

В рамках национального проекта на профилактику и борьбу со СПИДом из федерального бюджета выделяется 3,1 млрд руб., из них 1,7 млрд руб. — на закупки антивирусных препаратов для лечения, 1,2 млрд руб. — на закупку диагностических препаратов, 200 млн руб. — на организацию и осуществление мероприятий по профилактике распространения ВИЧ-инфекции.

24.3. Проект «Образование»

Задачи проекта и целевые объекты финансирования

Основные программные положения проекта сводятся к следующим мерам:

- государственная поддержка вузов и школ, активно внедряющих инновационные образовательные программы;
- поддержка лучших учителей;
- информатизация образования;
- создание новых университетских центров межрегионального развития на базе действующих вузов в Южном и Сибирском федеральных округах, а также бизнес-школ;
- поддержка талантливой молодежи;
- развитие профессиональной подготовки в армии;

24. Приоритетные нац. проекты и их место в социальной политике российского государства

- поддержка одного из главных направлений деятельности общеобразовательных учреждений — воспитания школьников.

Среди целевых объектов финансирования проекта выделены:

- стимулирование инновационных программ;
- поощрение лучших учителей;
- проведение конкурсов и поддержка молодежных проектов;
- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, включая учителей начальных классов;
- выплата грантов талантливым молодым людям;
- создание Федерального портала дистанционных программ обучения;
- обеспечение доступа общеобразовательных школ к системе Интернет;
- информатизация;
- развитие системы профессиональной подготовки в армии;
- обеспечение профориентации военнослужащим.

Создание новых вузов и бизнес-школ. Государственная поддержка школ, активно внедряющих инновационные образовательные программы

Приоритетный национальный проект «Образование» предусматривает создание в 2006—2008 гг. на базе уже действующих вузов и академических центров новых университетов в Южном (г. Ростов-на-Дону) и Сибирском (г. Красноярск) федеральных округах, а также открытие бизнес-школ для подготовки управленческих кадров в Московском регионе и Санкт-Петербурге. На их создание выделено 15 млрд руб. При этом одним из условий выделения средств предусмотрен сопоставимый уровень финансирования со стороны регионов и частного бизнеса, а также самих инновационных университетов. В Петербурге бизнес-школа создается на базе существующего факультета менеджмента СПб ГУ, в Москве — практически заново. На создание бизнес-школ мирового уровня потребуется около 10 лет. Каждую пятилетку высшая школа менеджмента будет проходить три международных профессиональных аккредитации: Американской ассоциации бизнес-школ, Европейского фонда развития менеджмента и ассоциации программ MBA.

Создаваемые в России бизнес-школы, ориентированные на подготовку специалистов в области менеджмента и маркетинга, адаптируют программы западных бизнес-школ, переводят учебни-

ки, приглашают известных европейских профессоров, одним словом, перенимают у западных коллег все самое полезное и ценное. Однако до зарубежных стандартов нашим учебным заведениям в области бизнеса еще далеко.

Принципиально новые стандарты образования обусловлены важностью приближения программ обучения и приобретаемых студентами знаний к международным (мировым) стандартам. Ставка делается на сочетание обучения с научно-исследовательской работой по изучению внутреннего и зарубежного рынка, предоставление образовательных услуг, отбор студентов и их включение в реальные бизнес-проекты, создание сильного преподавательского состава. Предполагается, что в качестве преподавателей-практиков будут выступать ведущие менеджеры и бизнесмены страны. Уже сегодня такие крупнейшие компании, как «Норильский никель» или «Русал», создали свои корпоративные университеты, в которые вкладывают немалые средства.

Существенной составляющей приоритетного национального проекта «Образование» являются меры государственной поддержки вузов и школ, активно внедряющих образовательные программы. На стимулирование инновационных программ в вузах в 2006—2007 гг. было выделено более 25 млрд руб. Ключевую роль в решении поставленных задач призваны играть учебные заведения, создающие и успешно реализующие новые образовательные программы и технологии. Нововведения в образовательном процессе будут производиться с развитием информационных технологий на всех уровнях образования. Порядок и критерии конкурсного отбора общеобразовательных учреждений для предоставления государственной поддержки из федерального бюджета устанавливаются постановлением Правительства РФ «О мерах государственной поддержки образовательных учреждений, активно внедряющих инновационные образовательные программы», а также соответствующими документами субъектов РФ.

Государственная поддержка из федерального бюджета предназначена для приобретения лабораторного оборудования, программного обеспечения, модернизации учебных классов и подготовки преподавателей общеобразовательных школ, а также финансирования мероприятий, направленных на реализацию целей дальнейшего инновационного развития общеобразовательного учреждения.

24. Приоритетные нац. проекты и их место в социальной политике российского государства

Квоты субъектам РФ устанавливаются Министерством образования и науки РФ в зависимости от числа обучающихся в городской и сельской местности субъекта РФ. В общей сложности за 2006—2007 гг. по результатам общественной экспертизы получили поддержку проекты и программы развития не менее 6000 школ и 30 высших учебных заведений.

Повышение оплаты труда педагогов.

Учреждение ежегодных поощрений для лучших педагогов страны

В соответствии с Законом РФ «Об образовании» организационной основой государственной политики России в области образования является Федеральная целевая программа развития образования (ФЦПРО).

Концепция ФЦПРО на ближайшие годы отмечает, что вследствие низкого уровня заработной платы государственная система образования становится все менее привлекательной сферой профессиональной деятельности, а складывающаяся ситуация в области оплаты — основная причина оттока квалифицированных кадров в иные сферы деятельности. В связи с этим предполагается поэтапно повысить заработную плату учителям на 20%. Планируется переход на отраслевую систему оплаты труда школьных учителей, при которой заработная плата преподавателя будет зависеть не только и не столько от того, какое количество уроков им дано, но и от качества преподавания, стажа и прочих составляющих. Принято решение о дополнительных выплатах за классное руководство в размере 1000 руб. в месяц, а также об удвоении количества грантов лучшим учителям.

Кроме средств федерального бюджета предполагается привлечение средств бюджетов субъектов РФ путем реализации совместных проектов в рамках федеральной и региональных программ развития образования. Власти субъектов Федерации на региональном уровне принимают меры для увеличения оплаты педагогов посредством установления доплат и надбавок к основному заработку по тарифу.

Например, согласно действующему городскому законодательству лауреаты премии правительства Москвы в области образования получают 50%-ную надбавку к заработной плате. В 2006 г. лауреаты премии, 22 педагога, получили по 30 тыс. руб. Губернатор Челябинской области выделил 200 грантов по 50 тыс. руб. для луч-

ших педагогов. На эти цели в областном бюджете было выделено 12 млн руб.

Меры по дополнительному образованию военнослужащих

Создание системы гражданского обучения военнослужащих является важной задачей национального проекта «Образование». Это связано с тем, что специфика воинской службы для многих военнослужащих, прошедших через срочную и контрактную службу, определяет необходимость практически начинать с нуля свое образование в гражданской сфере, после демобилизации из армии. Отсюда неизбежна постановка вопроса о том, что у военнослужащих срочной службы должна быть возможность получить в специальных учебных центрах гражданские дипломы о начальном профессиональном образовании, а у контрактников — готовиться к поступлению в высшие учебные заведения.

Ряд мер в этом направлении уже принят. Государственная Дума рассмотрела и внесла поправки к Федеральному закону «Об образовании». В законодательство внесены изменения, в соответствии с которыми контрактники, отслужившие не менее трех лет по контракту, получили право учиться на государственных отделениях вузов за счет бюджетных средств. Кроме того, для них установлена стипендия (при очной форме обучения) в размере прожиточного минимума, принятого для трудоспособного населения в целом по России. В рамках приоритетного национального проекта «Образование» предусмотрено расширение возможностей получения начального профессионального образования военнослужащими, проходящими военную службу по призыву. Повышение престижа и привлекательности военной службы по призыву предполагает превращение армии в эффективный институт образования и профессиональной подготовки.

Информатизация образования

Основные направления информатизации образования — компьютеризация школ и вузов, подключение их к Интернету, а также внедрение дистанционных форм обучения. В настоящее время развитие телекоммуникационной сферы в России создало предпосылки для качественного сдвига в развитии дистанционных схем обучения. Ключевой проблемой при этом является создание единого ин-

24. Приоритетные нац. проекты и их место в социальной политике российского государства

формационного пространства, способного объединить и упорядочить схемы и методики дистанционного образования.

С этой целью в рамках реализации национального проекта «Образование» проводится разработка и организация работы федерального портала дистанционных программ обучения, что в свою очередь позволит организовать федеральную инфраструктуру дистанционных форм обучения, повысит доступность использования лучших образовательных систем, будет содействовать распространению передовых технологий обучения.

Согласно федеральной программе информатизации российских школ к Интернету сегодня подключено около 10 тыс. учебных заведений (около 16% общего числа образовательных учреждений). Для достижения поставленных целей на подключение школ к Интернету ежегодно до 2010 г. будет выделяться из федерального бюджета 600 млрд руб., на закупку электронных образовательных ресурсов — 150 тыс. руб., а на закупку компьютерного оборудования — 750 млн руб.

24.4. Проект «Доступное и комфортное жилище — гражданам России»

Задачи проекта и целевые объекты финансирования

Основные программные положения проекта:

- увеличение объемов жилищного строительства;
- увеличение объемов ипотечного кредитования;
- формирование нормативной базы, необходимой для выпуска ипотечных ценных бумаг;
- увеличение уставного капитала агентства по ипотечному жилищному кредитованию;
- снижение времени нахождения в очереди на улучшение жилищных условий;
- поддержка молодых семей;
- исполнение государственных обязательств по предоставлению жилья ветеранам войны и вооруженных конфликтов, чернобыльцам и другим категориям граждан.

В качестве целевых объектов финансирования проекта предусмотрены:

- субсидирование приобретения молодыми семьями жилья, в том числе и молодыми специалистами на селе;

- государственная поддержка ОАО «Агентство по ипотечному жилищному кредитованию»;
- обеспечение земельных участков коммунальной инфраструктурой и модернизация объектов коммунальной инфраструктуры;
- обеспечение жильем ветеранов и инвалидов.

**Увеличение объемов жилищного строительства.
Снижение среднего времени нахождения в очереди на
улучшение жилищных условий**

Выступая на встрече с членами Правительства РФ, руководством Федерального Собрания и членами президиума Государственного совета 5 сентября 2005 г. Президент РФ сформулировал задачу: к 2007 г. обеспечить значительный рост жилищного строительства по отношению к уровню 2004 г. не менее чем на одну треть. Это должно создать условия для сбалансированности спроса и предложения на рынке жилья, что крайне важно в условиях современной России.

Реализация намеченных мер дает возможность обеспечить дополнительный ввод 7,8 млн м² жилья в 2007 г., в 2008 г. — 18,5 млн м², в 2009 г. — 13,5 млн м² и, наконец, в 2010 г. — 18,4 млн м².

По данным Министерства регионального развития РФ, в России существует потребность в жилплощади в объеме 1,5 млрд м², в то время как в эксплуатации в конце 2005 г. находилось 2 млрд 800 млн м² жилья. В очереди на социальное жилье находилось 4,5 млн семей.

Приведенные данные красноречиво говорят о значимости национального проекта «Доступное и комфортное жилье». Важное место в этой программе занимает обеспечение земельных участков, выделяемых под жилищное строительство, коммунальной инфраструктурой (подводкой связи, тепла, воды, строительством дорог и т.п.). Новый Градостроительный кодекс обязал городские и муниципальные власти предоставлять под застройку земельные участки со всей необходимой инфраструктурой, поскольку это позволит снизить цены на жилье, освободить покупающих жилую площадь от расходов, которые должны нести муниципальные власти.

Реализация национального проекта «Жилище» предполагает уменьшение среднего времени ожидания улучшения жилищных условий за счет предоставления социального жилья с 20 лет в 2004 г. до 7 лет в 2010 г.

24. Приоритетные нац. проекты и их место в социальной политике российского государства

Важной стороной вопроса является законодательное установление категорий граждан, которые могут рассчитывать на получение жилья из социального фонда. Во вступившем в действие в 2005 г. Жилищном кодексе гражданами, нуждающимися в жилых помещениях, предоставляемых по договорам социального найма, признаются малоимущие граждане, жилищные условия которых не соответствуют региональным нормам. Основанием для признания граждан малоимущими является отсутствие дохода, достаточного для приобретения жилья (либо погашения кредита для его приобретения) по нормам предоставления, сложившимся в данном муниципальном образовании, исходя из средней рыночной стоимости жилья на данной территории.

Ипотечное кредитование жилищного строительства

Исходная позиция — жилищное кредитование должно быть долгосрочным и доступным для граждан. Рынок ипотечного кредитования в России только начинает развиваться, и его объем составляет всего около 1 млрд руб. Роль государства в его развитии, как подчеркивается в программе «Доступное и комфортное жилье», сегодня исключительно важна, особенно в регионах.

Наиболее значимые в настоящее время задачи по увеличению объемов ипотечного кредитования на основе разработки и принятия нормативных правовых актов в части регулирования рынка ипотечных бумаг — привлечение на этот рынок средств пенсионных и страховых компаний, страхование ипотечных кредитов, создание жилищно-накопительных кооперативов, совершенствование системы государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделки с ним, защиты прав добросовестного приобретателя жилой недвижимости.

По новой государственной программе при получении ипотечного кредита молодыми семьями государство выплачивает за них первый взнос из расчета 40% стоимости стандартного жилья, а ставка по кредиту составляет всего 8% годовых. Все остальные граждане выплачивают кредитную ставку в размере 14% годовых, но и ее государство имеет в виду снизить в ближайшие годы до 8%.

Федеральный закон «Об ипотечных ценных бумагах» (№ 152-ФЗ), разрешающий банкам привлечение средств за счет выпуска ипотечных облигаций, был принят в ноябре 2003 г. Однако практика свидетельствует, что для эффективного действия этого Закона тре-

буется принять ряд подзаконных актов и ввести поправки в сам Закон. В связи с этим Федеральная служба по финансовым рынкам разработала необходимые проекты нормативных актов, которые утверждены руководством ФСФР и проходят утверждение (регистрацию) в Минюсте России.

На повестке дня сегодня стоит вопрос об увеличении уставного капитала Агентства по ипотечному жилищному кредитованию. В июне 2005 г. Правительство РФ одобрило «Концепцию развития унифицированной системы рефинансирования ипотеки», по которой до 2010 г. на гарантии ОАО «Агентство ипотеки жилищного коммунального строительства» будет израсходовано 152 млрд руб.

Поддержание молодых семей и помощь молодым специалистам на селе

Увеличение расходов федерального бюджета на поддержку молодых семей признано одним из существенных направлений государственной социальной политики. В рамках проекта «Доступное и комфортное жилье» за 2006—2007 гг. более 110 тыс. молодых семей получили возможность улучшить свои жилищные условия, в том числе с использованием ипотечных кредитов. Собственное жилье в начале жизненного пути — это возможность создать семью, воспитывать детей и важное условие профессиональной самореализации.

Предоставление жилья рассматривается как действенное средство для привлечения молодых специалистов на производство, в науку, образование и на село, особенно в такие сферы занятости, как здравоохранение, образование, агропромышленный комплекс.

Правительством РФ утверждены сроки и этапы реализации подпрограммы «Жилье — молодым семьям»: первая стадия — 2006—2007 гг.; вторая стадия — 2008—2010 гг.

Общий объем финансирования подпрограммы составляет 268,9 млрд руб., в том числе: средства федерального бюджета — 32,2 млрд руб.; средства субъектов РФ и местных бюджетов — 80 млрд руб.; личные средства граждан и кредитные (заемные) средства — 156,7 млрд руб.

Рассматривается вопрос о том, что кредит на приобретение жилья должен предоставляться молодым людям без первого взноса, а в дальнейшем часть его должна погашаться государством после рождения первого ребенка на 25% кредита, после рождения

второго ребенка — на 50%, а после рождения третьего ребенка — вообще погашаться.

Министерством регионального развития РФ предлагается предоставлять субсидию на погашение первого взноса на получение ипотечного кредита молодым специалистам в сельской местности в размере от 30 до 60% стоимости стандартного жилья. На государственную поддержку молодых специалистов на селе было предусмотрено в 2006 г. 1,4 млрд руб., а в бюджете 2007 г. — 1,7 млрд руб. Общее число молодых специалистов, которые обеспечены жильем в рамках подпрограммы в 2006—2007 гг., составило 24,5 тыс. человек, или 34,7% их общего числа. Всего за 2006—2010 гг. в рамках молодежной подпрограммы предполагается улучшить жилищные условия 70,7 тыс. молодых специалистов на селе.

Государственные обязательства по предоставлению жилья ветеранам войны и военных конфликтов, чернобыльцам, инвалидам и другим категориям граждан

Основной формой обеспечения жильем этих категорий граждан в соответствии с программой «Жилье» являются субсидии на приобретение жилья, которые выдаются в виде именного жилищного сертификата. Законы, позволяющие решать проблемы обеспечения жильем льготных категорий граждан, принимаются на региональном уровне органами государственного управления субъектов Федерации.

Под действие подпрограммы «Выполнение государственных обязательств по обеспечению жильем отдельных категорий граждан» попадают ветераны, военнослужащие, уволенные в запас; граждане, выезжающие из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей; вынужденные переселенцы, а также граждане, пострадавшие в результате аварии на Чернобыльской АЭС и принимавшие участие в ликвидации последствий аварии, а также ряд других категорий граждан. Размер жилищных субсидий, выделяемых за счет федерального бюджета этим гражданам, имеется в виду уточнять исходя из рыночной стоимости жилья в том регионе, где они собираются получать квартиру.

Рассмотренные приоритетные национальные проекты в области здравоохранения, образования и обеспечения населения доступным и комфортным жильем имеют первостепенное значение для реализации социальной политики, направленной на повыше-

ние уровня жизни, ориентированной на повышение социальной поддержки населения, нуждающегося в защите его социальных прав.

Кроме охарактеризованных важнейших национальных проектов в современной России статус национальных проектов получают и другие программные документы, принимаемые органами управления федерации и ее регионов. В их числе, в частности, могут быть названы проекты: «Развитие агропромышленного комплекса», «Газификация России»; статус приоритетных национальных проектов получают и перспективные планы развития других аспектов экономики страны.

Выводы

1. Приоритетные национальные проекты, принятые в последние годы, реализации которых Президент и Правительство РФ уделяют повышенное внимание, составляют «центральное ядро» социальной политики, проводимой в современной России.

2. Меры, осуществляемые начиная с 2005 г. в сфере здравоохранения, образования и обеспечения населения доступным и достойным жильем, необходимо рассматривать как важные средства повышения благосостояния населения, обеспечения гражданам условий для роста уровня и качества жизни.

3. В конечном счете выполнение приоритетных национальных проектов призвано обеспечить достижение успехов в повышении эффективности экономики России, развитии, а нередко и возрождении, ее отраслей, а на этой основе — возвращение стране достойного места в мировой экономике.

4. Бесспорно, что с возрождением национальной экономики самым тесным образом связана и возможность решения острых проблем в социальном развитии российского общества, разрешения достаточно острых противоречий, возникших в этой сфере в минувшие годы рыночных реформ.

5. Реализация приоритетных национальных проектов требует существенных усилий со стороны как федеральных, так и региональных органов управления; изыскания достаточно больших объемов финансовых средств, мобилизации энергии граждан на выполнение поставленных задач. Только комплексный подход, сочетание всех перечисленных компонентов может привести к успешному решению задач, сформулированных в качестве приоритетных национальных проектов.

24. Приоритетные нац. проекты и их место в социальной политике российского государства

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под приоритетным национальным проектом?
2. Каковы основные задачи, решаемые национальным проектом в области здравоохранения, и их значение для реализации основ социальной политики государства?
3. Охарактеризуйте основную направленность и меры, предусмотренные приоритетным национальным проектом в области образования.
4. В чем состоит существо, основная направленность и содержание мер национального проекта в области обеспечения доступного и комфортного жилья гражданам России?
5. Охарактеризуйте место приоритетных национальных проектов в социальной политике современного государства.
6. Каковы меры в области совершенствования организации и повышения уровня оплаты работников здравоохранения и образования, предусмотренные национальными проектами?
7. Что предусмотрено национальным проектом «Здравоохранение» для укрепления материально-технической базы отрасли, повышения уровня профилактической и диагностической работы органов здравоохранения?
8. Каковы меры, предусмотренные национальным проектом «Образование», для развития системы профессионального образования молодежи, соответствующего современным требованиям?
9. В чем состоят меры в области развития системы профессиональной подготовки и профориентации военнослужащих?
10. Охарактеризуйте систему мер в области увеличения объемов жилищного строительства. Какую роль призвано играть ипотечное кредитование жилищного строительства?
11. Что предусматривает проект в области жилищного строительства для поддержания молодых семей и молодых специалистов на селе?
12. Какова значимость предусмотренных мер для решения задач социальной политики?

Стоимость жизни, потребление населения: методы расчета

25.1. Понятие и методика расчетов стоимости жизни / 25.2. Прожиточный минимум, нормативные потребительские бюджеты и их роль в формировании социальной политики

25.1. Понятие и методика расчетов стоимости жизни

Стоимость жизни: понятие, факторы, формирующие ее уровень

Стоимость жизни — объективно складывающийся размер необходимых затрат на обеспечение удовлетворения жизненно необходимых потребностей граждан в материальных благах и услугах, изменяющийся в зависимости от принимаемого в расчет набора потребительских товаров и услуг и уровня цен и тарифов на их приобретение в данных конкретных условиях и периоде.

Набор товаров и услуг определяется дифференцированно применительно к основным социально-демографическим группам населения (трудоспособные мужчины и женщины, лица пенсионного возраста, дети дошкольного и школьного возраста) и регионам страны в связи с различиями природно-климатических условий.

Цены на потребительские товары и тарифы на услуги зависят от затрат на их производство и доставку потребителю, а также спроса и предложения на те или иные виды продовольственных и непродовольственных товаров и услуг социально-бытового назначения. Непременным условием сопоставимости данных о стоимости жизни является единство методов ее исчисления, использование в этих целях аналогичных методических приемов ее расчета и сравнения.

Существенное влияние на стоимость жизни оказывает инфляция, которая крайне негативно сказывается на жизненном уровне граждан. Их заработки, сбережения и доходы в значительной степени обесцениваются. Стремительное повышение цен на потребительские товары и услуги приводит к существенному замедлению роста и падению реальных доходов и реальной заработной платы

(см. гл. 19). Доля прироста номинальной заработной платы и других видов доходов за годы рыночных преобразований в России в немалой степени оказалась «съеденной» гиперинфляцией, а уровень реальной заработной платы оказался «отброшенным» почти на десятилетие назад, при этом стоимость жизни существенно возросла.

Для оценки изменения уровня жизни населения производится расчет *индекса стоимости жизни*. В России этот показатель исчисляется начиная с 1919 г., когда впервые были исчислены всероссийский бюджетный индекс и бюджетные индексы по отдельным районам страны. В первые годы (1919—1922 гг.) индексы стоимости жизни исчислялись по очень ограниченному набору, в основном на продукты питания. В последующие годы этот бюджетный набор систематически расширялся как по продуктам питания, так и непродовольственным товарам и услугам. К 1926 г. бюджетный набор уже достиг 90% реального бюджета семьи рабочего, что свидетельствовало об относительно высокой степени его репрезентативности. Эти индексы исчислялись до 1932 г., затем их расчеты были прекращены и возобновились лишь в середине 50-х годов XX столетия.

С этого времени индекс стоимости жизни исчисляется по минимальному набору товаров и услуг для различных социально-демографических групп населения по формуле

$$I_{\text{ст.ж}} = \frac{\sum C_{\text{п.т}} \cdot O\text{Пок}_{\text{баз}}}{\sum C_{\text{п.баз}} \cdot O\text{Пок}_{\text{баз}}},$$

где $I_{\text{ст.ж}}$ — индекс стоимости жизни; $C_{\text{п.баз}}$ — цена покупки в базисном периоде; $C_{\text{п.т}}$ — цена покупки в текущем периоде; $O\text{Пок}_{\text{баз}}$ — объем покупки в базисном периоде.

Практика исчисления индекса стоимости жизни населения в обобщенном виде может быть представлена следующим образом: производится обследование семейных бюджетов для получения информации о структуре расходов различных групп населения, затем отбираются торговые точки (магазины, рынки), где исследуются изменения цен на товары-представители, а затем определяется сам набор товаров-представителей. Количество товаров, входящих в этот набор, колеблется в разных странах от нескольких десятков до тысячи. Широко развитая система «весов» позволяет, как свидетельствует мировая практика, переходить от конкретных товаров-

представителей к агрегированным (укрупненным) товарным позициям (группам).

На практике возникает вопрос: какой из показателей — индекс средних цен покупки или индекс стоимости жизни (потребительских цен) целесообразнее использовать в целях более достоверного отражения реальной картины изменения стоимости жизни? Единого мнения на этот счет среди специалистов нет. Однако, несомненно, в условиях разбалансированности рынка, роста дефицита товаров под индексом стоимости жизни более рационально подразумевать индекс потребительских цен. Расчет этого показателя не является самоцелью. Необходимость измерения воздействия динамики потребительских цен на уровень жизни населения особенно остро возникает в период заметного роста стоимости жизни.

Увеличение расходов на поддержание фиксированного уровня жизни или необходимость сдерживания его падения с неизбежностью вызывает возникновение системы компенсационных мер. Вопросы компенсации (индексации) приобретают особую значимость в условиях инфляционных процессов, разбалансированности рынка товаров и услуг, нарушения пропорций в экономике как производства, так и потребления.

Цель индексации в широком плане можно сформулировать как осуществление государством политики (мер) в области регулирования доходов населения. В более узком смысле слова — это компенсация потерь населения, связанных с ростом потребительских цен, а следовательно, и стоимости жизни. Индексироваться могут все программы социального развития и социального обеспечения: фиксированные доходы населения (пенсии, стипендии, пособия, дотации и т.п.), оплата труда, накопления населения.

Мировой опыт свидетельствует о том, что распространенность применения метода индексации доходов населения различна и существенно зависит от экономической конъюнктуры. Индексация может быть ретроспективной или ожидаемой. В первом случае компенсация дается в соответствии с ростом цен, имевшим место за определенный период, во втором — покрывает предполагаемый рост цен. С точки зрения социальной защиты населения от падения реальных доходов в связи с ростом цен второй подход более предпочтителен, но он требует периодического исчисления ожидаемого изменения индекса потребительских цен.

Механизм осуществления индексации тоже может быть разным:

- индексация всех видов доходов в одинаковой пропорции;
- индексация только фиксированных доходов;
- индексация доходов населения, живущего ниже прожиточного минимума;
- индексация может быть ограничена профессиональным, территориальным или официальным общегосударственным минимумом заработной платы;
- размер компенсации может зависеть от коэффициента семейной нагрузки (числа детей, приходящихся на одного работника).

Очевидно, что при любом методе наиболее защищенными должны быть граждане, имеющие низкие доходы (оплату труда, пенсии), лица с относительно высокими доходами от роста потребительских цен могут защищаться посредством централизованно осуществляемых мер лишь частично.

Периоды реализации компенсационных мероприятий, как свидетельствует международная практика, могут быть также разными: установление на определенный период времени (год, квартал, месяц) официального порога предоставления компенсаций, т.е. гарантии защиты в течение этого времени реального дохода различных групп населения от роста цен; индексация доходов на основании скользящей шкалы заработной платы, т.е. повышении доходов в зависимости от установленного порога повышения индекса цен (например, в США и Канале таким порогом признано повышение индекса цен на 0,3—0,4 пункта).

Изменение уровня дифференциации доходов

Одним из ярко проявляющихся последствий рыночных методов хозяйствования (можно даже считать, что одним из догматов социальной политики в условиях рынка) является имущественное неравенство и весьма глубокая дифференциация населения по уровню доходов. Складывающаяся ситуация ведет к тому, что повышение стоимости жизни в разной степени сказывается на экономическом положении семей граждан с низкими и высокими доходами. В связи с этим весьма важным является измерение имущественного расслоения. Для измерения неравномерности распределения доходов, получаемых различными группами населения, используется показатель, введенный американским статистиком и экономистом

М. Лоренцем (1876—1959), получивший название «кривая Лоренца», или «лук Лоренца». С помощью этого метода определяются абсолютная и относительная численность работников, получающих доходы (заработную плату) определенного уровня¹.

Уровень неравенства в распределении дохода по методу М. Лоренца воспроизводится с помощью кривой, характер вогнутости которой отражает степень неравномерности доходов, приходящихся на разные группы семей (рис. 25.1).

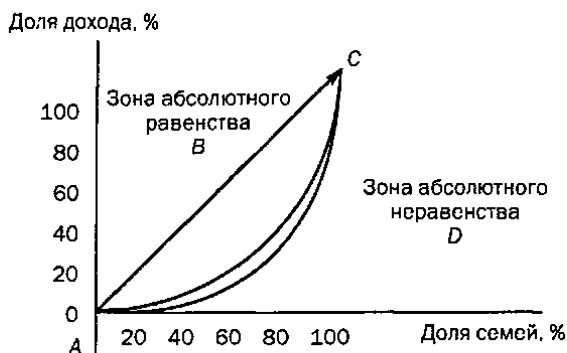


Рис. 25.1. Кривая М. Лоренца

Для характеристики распределения совокупного дохода между группами населения используется также *индекс концентрации доходов*, или коэффициент Джини, получивший название по имени итальянского статистика К. Джини (1884—1965). Коэффициент Джини разработан на основе кривой Лоренца.

Для получения коэффициента неравенства распределения доходов площадь верхнего треугольника, образованного делением квадрата Лоренца биссектрисой, принимают за абсолютное равенство распределения, а площадь нижнего — за абсолютное неравенство распределения доходов. Площадь, заключенная между биссектрисой равномерного распределения и кривой Лоренца, соотношенная с площадью нижнего треугольника, дает коэффициент Джини, или индекс концентрации доходов населения.

Наиболее выверенную и точную характеристику имущественного расслоения дает применение децилей. Первая дециль харак-

¹ Левашев В. М. Социальная политика доходов и заработная плата. М. : Центр экономики и маркетинга, 2000; Политика доходов и заработной платы : учебник. М. : Юристъ, 2000.

25. Стоимость жизни, потребление населения: методы расчета

теризует уровень дохода, выше которого не поднимается доход 10%-ной низкодоходной группы, последняя дециль — уровень, до которого поднимается доход 10%-ной высокодоходной группы.

Наряду с дифференциацией доходов показателем уровня жизни населения призвана служить мера соответствия получаемых доходов прожиточному минимуму и величине потребительских бюджетов. Рассмотрение положения дел под этим углом зрения позволяет формировать социальную политику, ориентированную на те или иные уровни потребления.

25.2. Прожиточный минимум, нормативные потребительские бюджеты и их роль в формировании социальной политики

Прожиточный минимум: существо, методы и порядок расчета

Прожиточный минимум представляет собой показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг минимально допустимого уровня, обеспечивающего поддержание активного физического состояния взрослых, социального и физического развития детей и подростков.

Впервые понятие прожиточного минимума в экономической оборот было введено в России в начале рыночных реформ Указом Президента РФ «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации» от 2 марта 1992 г. было предусмотрено, что органы исполнительной власти на местах определяют региональные уровни прожиточного минимума исходя из особенностей потребления и ресурсных возможностей на местах в увязке с соответствующими общереспубликанскими показателями. В соответствии с этим Указом Министерством труда РФ были подготовлены и утверждены методические рекомендации, предназначенные для оказания помощи органам по труду, социальному обеспечению и другим государственным и общественным организациям, занимающимся вопросами разработки региональных бюджетов прожиточного минимума.

Мировая и отечественная наука и практика используют в подходах к формированию прожиточного минимума разные подходы:

- *статистический*, при котором прожиточный минимум устанавливается исходя из доходов 10—20% наиболее неимущих категорий населения;

- *комбинированный*, или нормативно-статистический, при котором расходы на питание определяются по нормативам, а остальные расходы — по их доле в общих потребительских расходах;
- *субъективный*, основывающийся на результатах социологических опросов населения о величине необходимого минимального дохода;
- *ресурсный*, ориентированный на реальные экономические возможности обеспечения прожиточного минимума.

Наиболее распространенным и разработанным методом определения прожиточного минимума является нормативно-статистический. Именно этот метод положен в основу методики, предполагающей оценку стоимости нормативного набора 35 продуктов питания (11 агрегированных групп), 4 групп непродовольственных товаров и 5 видов услуг, обеспечивающих удовлетворение потребностей в основных продуктах и услугах при минимальной стоимости «потребительской корзины» по всем социально-демографическим группам населения. Эта методика фиксирует прожиточный минимум на грани физиологических потребностей и в то же время с учетом реальных экономических возможностей государства. Такой подход соответствует в целом Конвенции МОТ № 117, которая предусматривает при расчетах прожиточного минимума учитывать «основные потребности семей трудящихся (продукты питания, их калорийность, жилье, одежда, медицинское обслуживание и образование)».

Продуктовый набор прожиточного минимума рассчитан на основе минимальных размеров потребления продуктов питания Институтом питания Академии медицинских наук РФ, Институтом социально-экономических проблем народонаселения РАН совместно с зарубежными специалистами и прошел экспертизу специалистов Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ). При формировании продуктовой потребительской корзины приняты во внимание результаты исследований, проведенных в 90-е годы XX в. Институтом труда Минтруда России.

При определении набора продуктов учитывались:

- нормы физиологических потребностей в пищевых веществах и энергии для различных групп населения России и рекомендации ВОЗ о потребностях человека в энергии и белке;
- сведения о химическом составе и энергетической ценности, величине съедобной части пищевых продуктов и потерях пищевых

25. Стоимость жизни, потребление населения: методы расчета

веществ в процессе кулинарной обработки и приготовления продуктов;

- данные об усвояемости белка и содержании в нем незаменимых аминокислот.

Формирование продовольственного набора прожиточного минимума для различных групп населения осуществлялось с учетом следующих методических требований:

- полное удовлетворение потребностей в основных пищевых веществах и энергии по всем социально-демографическим группам населения;

- возможность разнообразить рацион при минимальной стоимости корзины;

- приближение корзины к традиционной по потребляемому населением России и ее регионов набору продуктов питания.

Наборы, утвержденные Минтрудом России, были дифференцированы по восьми зонам (на основе предполагаемых относительно равных природно-климатических условий труда и проживания) для лиц трудоспособного населения, в том числе мужчин и женщин, детей, подростков, пенсионеров. Информационной базой для определения выбора структуры бюджета прожиточного минимума явились материалы разработки данных исследований семейных бюджетов по группам населения с различным уровнем среднедушевого дохода.

В качестве основы для определения расходов бюджета прожиточного минимума, идущих на приобретение непродовольственных товаров, услуг, выплаты налогов и других обязательных платежей, используется фактически сложившаяся структура расходов у 10% наименее обеспеченных семей в базовом периоде (периоде, принимаемом при расчетах за базу).

Стоимостная оценка расходов прожиточного минимума на продукты питания определяется путем оценки натурального набора по каждой группе товаров в средних ценах покупки соответствующих товаров в тот или иной конкретный период. Наблюдение за уровнем цен и исчисление их среднего уровня возложено на статистические органы субъектов Российской Федерации, а также наиболее крупных городов. Средние цены покупки определяются по данным статистики семейного бюджета. При недостаточной представительности сети бюджетных обследований в регионе возможно использование данных регистрации цен, фиксированных

органами статистики, а также данных единовременных выборочных обследований.

Нормативные потребительские бюджеты более высокого уровня и их значение для формирования основ социальной политики

Прожиточный минимум может служить ориентиром при формировании социальной политики и системы мер в области предоставления гражданам социальных гарантий лишь в условиях кризисного состояния экономики и в период его преодоления. Как показывают медико-биологические исследования, в течение длительного времени человек не может существовать, удовлетворяя свои потребности на уровне, предусмотренном бюджетом прожиточного минимума, без ущерба для здоровья и работоспособности. Следовательно, использование прожиточного минимума в качестве социального норматива имеет временные ограничения.

Более полный набор (в стоимостной и натуральной форме) материальных и духовных благ отражает другой показатель — *минимальный потребительский бюджет* — баланс доходов и расходов, позволяющий наиболее обоснованно определять стоимость жизни тех групп населения, которые должны располагать минимальными доходами. Именно этот показатель должен быть признан социальным нормативом, включающим научно обоснованные нормы и нормативы по продуктам питания, важнейшим непродовольственным товарам и услугам. Минимальный потребительский бюджет складывается на основе традиций потребления, конъюнктуры рынка потребительских товаров и представляет собой более высокий стандарт прожиточного уровня. Примерное соотношение прожиточного минимума и минимального прожиточного бюджета составляет один к двум. Последний представляет собой денежную оценку благ и услуг, обеспечивающих на минимальном уровне нормальное воспроизводство рабочей силы трудоспособных и нормальную жизнедеятельность нетрудоспособных.

Методы расчета минимального потребительского бюджета аналогичны методам расчета прожиточного минимума, однако он формируется на основе более высоких норм потребления, закладываемых в состав потребительской корзины.

Если практические задачи по обеспечению минимальных государственных стандартов уровня жизни в части доходов населения в период до достижения устойчивого экономического роста

состоят в том, чтобы постепенно приблизить размеры минимальной заработной платы и минимальной пенсии по старости к уровню прожиточного минимума, то в период экономического подъема необходима ориентация на стоимость наборов минимальных потребительских бюджетов трудоспособных граждан и пенсионеров.

Постановлением Правительства РФ от 17 февраля 1999 г. № 192 утверждены «Методические рекомендации по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации». В Общих положениях Методических рекомендаций сказано, что они разработаны в целях определения потребительской корзины:

1) для основных социально-демографических групп населения (трудоспособное население, пенсионеры и дети) в целом по Российской Федерации с учетом половозрастных особенностей потребления ими продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг;

2) для основных социально-демографических групп населения в субъектах Российской Федерации с учетом природно-климатических условий, национальных традиций и местных особенностей потребления ими продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг.

В качестве основных социально-демографических групп населения в Методических рекомендациях выделены:

а) трудоспособное население — мужчины в возрасте 16—59 лет и женщины в возрасте 16—54 лет, за исключением неработающих инвалидов I и II групп этого возраста;

б) пенсионеры — мужчины в возрасте от 60 лет и женщины в возрасте от 55 лет, а также лица, получающие пенсию по инвалидности;

в) дети в возрасте 0—15 лет.

Поскольку формирование минимального набора продуктов питания увязывается с химическим составом и энергетической ценностью пищевых веществ, входящих в набор, рекомендуемый для представителей разных социально-демографических групп населения, в рекомендациях приведен химический состав и энергетическая ценность минимального набора продуктов питания в целом по Российской Федерации (табл. 25.1).

Таблица 25.1. Энергетическая ценность минимального набора продуктов питания в целом по Российской Федерации

	Трудоспособное население. Пенсионеры			Дети	
	мужчины	женщины		0—6 лет	7—15 лет
Белки, г/сутки	88	69	64	49	79
Жиры, г/сутки	69	58	54	51	74
Углеводы, г/сутки	437	326	314	228	349
Энергетическая ценность, ккал	2730	2110	2000	1580	2360

По регионам (субъектам Российской Федерации) нормы по химическому составу и энергетической ценности питания дифференцированы, так как на них влияют природно-климатические условия труда и проживания. Из всех климатических зон выделены районы Севера, калорийность питания населения которых должна быть на 10—15% выше, чем в других зонах. В северных регионах предусмотрено большее потребление жиров (35% против 30 в среднем по России).

Рекомендуемый минимальный набор продуктов питания для основных социально-демографических групп населения приведен в рекомендациях применительно к Российской Федерации в целом и 16 природно-климатическим зонам. При этом с точки зрения наименования продуктов, включаемых в потребительскую корзину, он одинаков для всех природно-климатических зон, но отличается по нормам потребления, например по мясным, хлебным продуктам и т.д.

В основу зонирования территории Российской Федерации для формирования минимального набора продуктовой потребительской корзины положены:

- природно-климатические и экономические условия;
- особенности производства продуктов питания;
- национальные традиции и местные особенности в питании населения;
- сложившаяся структура питания с учетом фактического потребления продуктов в малоимущих семьях;
- необходимость удовлетворения потребностей основных социально-демографических групп населения в пищевых веществах

исходя из химического состава и энергетической ценности продуктов питания;

- более высокая энергетическая ценность минимальных наборов продуктов для населения, проживающего в районах Севера.

Основным фактором, влияющим на формирование минимального набора непродовольственных товаров индивидуального пользования (одежда, обувь) в субъектах РФ, являются природно-климатические условия. Набор этих товаров рекомендуется формировать с учетом распределения субъектов РФ по трем зонам: с холодным и резко континентальным климатом, с умеренным климатом, с теплым климатом.

Набор продовольственных товаров общесемейного пользования (постельное белье, предметы санитарии и гигиены, лекарства, товары культурно-бытового и хозяйственного назначения) в субъектах РФ рекомендуется формировать исходя из единого для всей Российской Федерации перечня товаров.

Минимальный набор услуг в субъектах Федерации рекомендуется формировать с учетом распределения субъектов Российской Федерации по зонам, выделенным согласно географическому делению и синоптическим наблюдениям с учетом продолжительности отопительного сезона и светового дня. Включение в минимальный набор транспортных услуг в субъектах РФ рекомендуется проводить с учетом развития в них инфраструктуры общественного транспорта (как межрегионального, так и внутрирегионального и местного).

Исходя из понимания стоимости жизни как стоимости затрат на воспроизводство рабочей силы, совокупности расходов, которые несет работник (семья, группа населения) на приобретение товаров и услуг, необходимых для восстановления работоспособности и поддержания жизнедеятельности, она может определяться не только на основе прожиточного минимума или минимального потребительского бюджета, но и на основе рационального потребительского бюджета.

Применение того или иного подхода определяется, как уже было отмечено, состоянием экономики и задачами по повышению уровня жизни населения на том или ином этапе ее развития. На разных этапах новейшей истории России научными организациями разрабатывались потребительские бюджеты нескольких видов. Начиная со второй половины 1950-х годов в Институте труда, научно-исследовательских учреждениях бывших Госплана СССР и Госплана Рос-

сии для определения уровня минимальных заработной платы, пенсий, пособий и других социальных выплат рассчитывались минимальные потребительские бюджеты, а для обоснования мер по повышению уровня жизни населения — рациональные. Очевидно, что в перспективе, в период устойчивого подъема экономики страны разработку последних необходимо возобновить.

В *рациональном потребителском бюджете* предусмотрено полное удовлетворение потребностей человека в материальных благах и услугах. Он предполагает обеспечение рационального потребления граждан на основе научно обоснованных норм. При разработке рационального бюджета (бюджета достатка) используется бюджетная статистика по потреблению, ценам и тарифам применительно к высокооплачиваемым семьям. Переходить к оценке стоимости жизни на основе высоких норм и фактических размеров потребления необходимо постепенно, ориентируясь на рациональный потребительский бюджет, среднюю заработную плату и средние размеры пенсий и пособий, а в более отдаленной перспективе — и на минимальные их уровни.

Следует иметь в виду, что для достаточно глубокой разработки стоимости потребления по рациональным нормам имеется необходимая научная и статистическая база. Исследователями, работающими в области уровня жизни, проведены наработки в отношении круга потребностей и рациональных наборов товаров и услуг, а органами статистики ведутся необходимые работы по учету цен на достаточно широкий круг товаров потребления.

Роскомстат систематически учитывает средние цены (тарифы) на непродовольственные товары 145 наименований, 75 наименований (групп) продовольственных товаров, 70 видов различного рода услуг. Учет ведется по 195 населенным пунктам, расположенным практически во всех регионах, включая краевые и областные центры, а также столицы автономных республик (областей), входящих в состав Российской Федерации.

Необходимость совершенствования районирования страны по условиям труда и проживания

Исходной базой для разработки региональной политики в области доходов и оценки стоимости жизни призвано служить совершенствование районирования территории России по природно-климатическим условиям жизнедеятельности населения. В основу райони-

рования территории была положена дискомфортность (благоприятность) природно-климатических условий для жизнедеятельности населения. В 1992—1993 гг. коллективом научных работников выполнена работа по принципиально новому районированию территории России по критерию дискомфортности условий проживания населения. Эта работа была продолжена в 2003—2006 гг. и завершена подготовкой рекомендаций.

Под *дискомфортностью* предложено понимать состояние окружающей среды, влияющее на жизнедеятельность человека и его здоровье. В отличие от других подходов при районировании территории по критерию дискомфортности в наибольшей степени учтена пригодность территории для заселения пришлыми контингентами, что позволяет выделить «очаговые» местности, где для обеспечения воспроизводства рабочей силы требуются дополнительные компенсации, а следовательно, и затраты.

В дополнение к физико-географическому и медико-географическому районированию для определения уровня дискомфортности условий жизни населения на любой территории и уточнения границ зон дискомфортности разработана методика интегральной оценки степени дискомфортности, учитывающая комплекс факторов, влияющих на жизнедеятельность населения. На территории России на основе разработанных оценочных подходов выделено пять зон дискомфортности (благоприятности) условий проживания: абсолютно дискомфортная, экстремально дискомфортная, умеренно дискомфортная, относительно дискомфортная и комфортная. В первые три зоны дискомфортности включена территория Севера России, кроме того, в абсолютно дискомфортной зоне выделены территории Арктики и Субарктики и проведены их границы.

К территориям с благоприятными природно-климатическими условиями для проживания человека в Европейской России отнесены такие экономические районы, как Северо-Западный (центр и юг), Центральный (центр и юг), Центрально-Черноземный, Поволжский (исключая полупустыни), Уральский (юг), Северо-Кавказский (исключая полупустынные и высокогорные местности); в Западной Сибири: незначительная часть территории в Алтайском крае, Новосибирской, Омской, Томской, Тюменской областях, на Дальнем Востоке — отдельные районы в Амурской области, Хабаровском и Приморском краях.

Предложенное районирование в существенной мере основано на более дифференцированных подходах, чем предусмотренное в Методических рекомендациях по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения (1999 г.). Несмотря на то что предложенное районирование страны по дисконфортности проживания до сих пор законодательно не утверждено, оно имеет право на рассмотрение и практическое использование при перспективных разработках проблем стоимости жизни по регионам, так как позволяет заменить деление территории Севера на районы Крайнего Севера и приравненные к нему местности, отнесение к которым не имеет под собой необходимых научных обоснований.

В соединении с разработкой минимальных и рациональных потребительских бюджетов новое районирование территории России позволит обеспечить применение более обоснованных подходов к оценке стоимости жизни населения в региональном разрезе.

Выводы

1. Стоимость жизни населения характеризует объективно складывающийся размер затрат на удовлетворение жизненно необходимых потребностей граждан в материальных благах и услугах. Размер этих затрат изменяется в зависимости от принимаемого в расчет набора потребительских товаров и услуг и уровня цен на товары и тарифов на услуги в данных конкретных условиях и периодах.

2. Набор товаров и услуг принято определять дифференцированно применительно к основным социально-демографическим группам населения: трудоспособные мужчины и женщины, пенсионеры, дети дошкольного и школьного возраста.

3. Цены на потребительские товары и услуги зависят от затрат на их производство и доставку потребителю, а также спроса и предложения на те или иные виды продовольственных и непродовольственных товаров и услуг социально-бытового назначения.

4. Непременное условие сопоставимости данных о стоимости жизни — единство методов ее исчисления, использование в этих целях аналогичных методических приемов ее расчета и сравнения.

5. Для оценки изменения стоимости жизни населения рассчитываются индексы стоимости жизни.

6. Измерение уровня дифференциации доходов, характеризующей различия в возможности семей удовлетворять свои потребности (различия в уровне жизни), производится на основе построения «кривых

25. Стоимость жизни, потребление населения: методы расчета

Лоренца» и исчисления коэффициента Джини. Характеристика имущественного расслоения общества достаточно точно может быть получена на основе исчисления распределения населения по уровню доходов.

7. Наряду с дифференциацией доходов показателем уровня жизни населения призвана служить мера соответствия полученных доходов прожиточному минимуму и величине потребительских бюджетов.

8. Прожиточный минимум представляет собой показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем поддержание активного физического состояния взрослых, социального и физического развития детей и подростков. При формировании прожиточного минимума мировая наука и практика используют статистический, комбинированный или нормативно-статистический, субъективный и ресурсный подходы.

9. Минимальный потребительский бюджет — баланс доходов и расходов, позволяющий наиболее обоснованно определять стоимость жизни населения. Он складывается на основе традиций потребления, конъюнктуры рынка потребительских товаров и услуг и представляет собой более высокий, чем прожиточный минимум, стандарт потребления, обеспечивающий на межрегиональном уровне нормальное воспроизводство рабочей силы трудоспособных и нормальную жизнедеятельность нетрудоспособных граждан.

10. Исходной базой для разработки региональной политики в области доходов и оценки различий в стоимости жизни призвано служить научно обоснованное (рациональное) районирование территории страны по природно-климатическим и экономико-географическим факторам, определяющим условия труда и жизнедеятельности населения.

Вопросы для самопроверки

1. Что следует понимать под стоимостью жизни? Каковы факторы, формирующие ее уровень?
2. Как исчисляется индекс стоимости жизни?
3. Каковы цели и механизм индексации доходов в связи с возрастанием стоимости жизни?
4. Как измеряется уровень дифференциации доходов? Какова взаимосвязь дифференциации доходов и стоимости жизни населения?
5. Что отражает прожиточный минимум? Каковы методы его формирования и методы расчета?

6. Что принимается во внимание при определении набора продуктов «потребительской корзины» прожиточного минимума?
7. Как определяется стоимостная оценка натурального набора «потребительской корзины»?
8. Что отражает минимальный потребительский бюджет? В чем состоит его отличие от прожиточного минимума и каковы его преимущества как измерителя стоимости жизни?
9. Охарактеризуйте основные составляющие Методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации и в субъектах РФ.
10. В чем состоит существо рационального потребительского бюджета и перспективы его использования в оценке стоимости жизни граждан России?
11. Каковы условия, обеспечивающие возможность исчисления рационального потребительского бюджета?
12. В каком направлении представляется необходимым и целесообразным совершенствовать районирование территории России по условиям труда и проживания в целях более обоснованной оценки стоимости проживания и удовлетворения потребностей граждан в элементах потребительской корзины?

Социальная защита и поддержка населения: формы и механизмы реализации. Социальные стандарты

26.1. Общая характеристика системы социальной защиты граждан и социальные стандарты / 26.2. Принципы предоставления гражданам России социальной помощи в рыночных условиях / 26.3. Социальные пособия и их роль в социальной защите населения

26.1. Общая характеристика системы социальной защиты граждан и социальные стандарты

Основные социально-экономические факторы, определяющие системы социальной защиты

Под *социальной защитой* понимается система общественных отношений по обеспечению социально-экономических прав и гарантий каждому гражданину независимо от места жительства, национальности, пола, возраста, происхождения. Это — важнейшая функция государства по отношению к населению в любое время, значение которой резко возрастает в кризисные периоды развития экономики.

В рыночной экономике система отношений между собственниками средств производства и наемными работниками формируется как компонент организации хозяйственной и социальной жизни общества, организационно-правовые формы которого обеспечивают непрерывный характер процесса и воспроизводства рабочей силы. В подобном контексте категория «социальная защита» тесно связана с политикой обеспечения прав и гарантий в области уровня и качества жизни.

Специалисты Международного бюро труда в связи с определением предмета и содержания понятия «социальная защита» используют два подхода: широкий, охватывающий все стороны жизнедеятельности человека в процессе труда, и узкий, охватывающий социальное страхование и социальную помощь.

В действующем законодательстве Российской Федерации понятие «социальная защита» подразумевает политику государства, направленную на обеспечение прав и гарантий человека в сфере уровня и качества жизни. Основные права в сфере социальной защиты закреплены в ст. 18 Конституции РФ. По Конституции регулирование социальной защиты (поддержки) населения относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Нормативные правовые акты в этой сфере имеют форму федеральных и региональных законов, в которых закрепляются права граждан и меры по осуществлению нормативных положений в сфере защитных функций государства. К такого рода правовым актам относятся законы Российской Федерации, указы Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ; правила, инструкции, приказы и другие нормативные акты органов исполнительной власти субъектов Федерации, а также органов местного самоуправления.

Особую роль в современных российских условиях приобретает социальная защита (поддержка) наименее обеспеченного населения, живущего за чертой бедности, доля которого по данным Роскомстата, составляет около 25—30% всего населения, причем наибольшую долю их составляют пенсионеры и многодетные семьи. Появилась и новая группа бедности, куда входят слои населения, которые по своему образованию и квалификации, социальному статусу никогда ранее не входили в «нижний» слой общества.

Сегодня государство старается четко определить статус бедной семьи с тем, чтобы многие виды социальных пособий стали адресными. Это касается в первую очередь пособий на детей и дотаций на услуги жилищно-коммунального хозяйства.

Общепризнано, что программа преодоления бедности должна осуществляться в комплексе с программами долговременного экономического роста и инвестиций, стабилизации кредитно-денежной системы, занятости и создания рабочих мест. Это часть социальной политики государства.

Социальная стандартизация: понятия, условия и задачи; требования к социальным стандартам

Социальные стандарты — совокупность требований, которые общество предъявляет к уровню и качеству жизни, определяемым состоянием экономики и различающимся в зависимости от принад-

лежности человека к той или иной социальной, региональной или профессиональной группе. Эти требования учитываются государством в качестве инструмента управления социальным развитием при выработке социально-экономической политики, реализации социальных программ, закреплении и обеспечении социальных гарантий гражданам и при решении других задач. В этом случае социальные стандарты приобретают вид четко зафиксированных нормативов, имеющих обязательный или рекомендательный характер. Во всех случаях государство устанавливает правила их применения.

Для решения задач в сфере потребления, обеспечения минимальных государственных социальных гарантий гражданам используются главным образом *минимальные социальные стандарты*.

Круг таких стандартов ограничивается наиболее важными видами выплат населению, а также услуг учреждений и организаций социальной сферы, финансируемыми за счет бюджетов различных уровней и государственных внебюджетных фондов.

Систему минимальных социальных стандартов составляют:

- в области доходов — прожиточный минимум и минимальный потребительский бюджет;
- в области заработной платы — государственный минимум заработной платы и минимальная ставка 1-го разряда тарифной системы по оплате труда, районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате;
- в области социальных выплат — минимальный размер пенсии, стипендии, пособия, нормы социального обслуживания, нормы социального страхования;
- в области социальных услуг — количественные показатели, на которые рекомендуется ориентироваться при определении перспектив развития каждой из сфер обслуживания населения (образование, здравоохранение, культура, жилищно-коммунальное обслуживание);
- в области социального обслуживания — обеспеченность населения услугами центров содержания престарелых и инвалидов центров социальной помощи семье и детям, инвалидам, детям и подросткам, оставшимся без попечения родителей.

При разработке минимальных социальных стандартов необходимо определять количественные параметры по основным показателям, характеризующим удовлетворение основных социальных потребностей разных категорий граждан.

В качестве минимальных социальных стандартов в области *образования* принято устанавливать: набор общедоступных и бесплатных услуг общеобразовательных учреждений, финансируемых за счет бюджетов разных уровней, а также учреждений высшего и среднего профессионального образования; нормы и нормативы предельной наполняемости классов и групп в государственных образовательных учреждениях и обеспечения населения бесплатными услугами в области общей и профессиональной подготовки; нормы и нормативы социальной поддержки обучающихся.

Государственные минимальные социальные стандарты в области *здравоохранения* включают: перечень видов медицинской помощи, предоставляемой лечебными учреждениями бесплатно; набор общедоступных услуг по оказанию медицинской помощи, финансируемых за счет бюджетных средств; нормы и нормативы обеспечения населения определенных территорий медицинской помощью и лекарствами.

В качестве государственных минимальных стандартов в области культуры устанавливаются: набор общедоступных и бесплатных услуг государственных и муниципальных учреждений культуры, определяемых федеральными законами, а также устанавливаемых Правительством РФ и органами управления субъектов Федерации.

Минимальные социальные стандарты в сфере *социального обслуживания населения* предусматривают: набор общедоступных и бесплатных услуг государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания населения, финансируемых за счет бюджетов разных уровней, определяемых федеральными законами; нормы и нормативы обеспеченности населения услугами учреждений социального обслуживания, устанавливаемые Правительством РФ.

Государственные минимальные стандарты в области *жилищно-коммунального обслуживания* определяют нормы обеспеченности населения общей площадью жилищ (в метрах квадратных на одного жителя).

В конечном счете минимальные государственные социальные стандарты являются основой для расчета размеров минимально необходимых расходов при формировании бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов. Обеспечение государственных стандартов имеет приоритетное значение при формировании и исполнении бюджетов соответствующих уровней. Реализация государственных минимальных стандартов гарантируется государством при закреплении доходных источников для покрытия минимально необходи-

мых расходов бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов, оказания им финансовой помощи из федерального фонда финансовой поддержки субъектов РФ, предоставлении дотаций, субвенций и средств на возвратной основе согласно федеральному закону о федеральном бюджете на соответствующий год.

Государственные минимальные социальные стандарты, устанавливаемые в натуральном выражении, должны в соответствии с действующим законодательством пересматриваться не реже одного раза в пять лет.

Органы государственной власти субъектов РФ вправе устанавливать минимальные социальные стандарты с учетом местных условий и возможностей; при этом указанные стандарты не могут ухудшать условия, предусмотренные государственными минимальными социальными стандартами Российской Федерации.

26.2. Принципы предоставления гражданам России социальной помощи в рыночных условиях

Общие основы формирования и использования средств, направляемых на социальное вспомоществование гражданам

В условиях рыночных методов хозяйствования достаточно острым является вопрос о принципах предоставления социальной помощи населению. Здесь возможны два подхода: всеобщность социальных гарантий и государственная поддержка нетрудоспособных и малообеспеченных с учетом нуждаемости, ограничение возможности пользования социальными льготами и компенсациями лицам (семьям) с относительно высоким достатком.

Всеобщность обеспечения определенного уровня доходов и социальных норм отражает более высокую степень гарантий со стороны государства, однако требует и более высоких расходов общества на эти цели.

Вторая модель относительно дешевле, поскольку в условиях ее применения значительная часть граждан удовлетворяет свои социальные потребности на рыночной основе, т.е. за счет личных доходов и средств работодателей, заинтересованных в предоставлении выплат социального характера работникам, занятым на принадлежащих им предприятиях (в организациях).

При нередко возникающих в современной России тенденциях к экономическому спаду и недостатке средств в расходной части

бюджетов признано целесообразным в ближайшей перспективе руководствоваться принципами предоставления социальных выплат и услуг с учетом нуждаемости в них. В связи с этим принятая Правительством РФ программа социальных реформ на ближайшие годы предусматривает внесение поправок и изменений в систему социальной поддержки населения в направлении предоставления помощи прежде всего остро нуждающимся в ней слоям населения и замену социальной помощи нуждающимся в ней гражданам в натуральной форме денежными компенсациями.

Социальные трансферты как основная форма социальной защиты населения

Под *социальными трансфертами* принято понимать передачу населению государственными или негосударственными организациями (профессиональными, благотворительными, религиозными и др.) ресурсов в денежной и натуральной форме преимущественно на безвозмездной основе. К социальным трансфертам относятся пенсии, пособия, стипендии, дотации, выплаты по социальному обеспечению других видов, а также бесплатные услуги, составляющие часть совокупных доходов граждан. В натуральной форме они складываются из товаров и услуг, предоставляемых конкретным семьям (домашним хозяйствам).

Определяя цели и задачи, решаемые посредством системы социальных трансфертов, можно выделить следующие:

- обеспечение населения социально значимыми вспомоществованиями и услугами;
- сокращение разрыва в уровне материального обеспечения работающих и неработающих членов общества, по объективным причинам не вовлеченных в трудовой процесс;
- смягчение негативных внешних факторов периода адаптации человека к рыночным условиям (рост безработицы, бедности и нищеты и т.п.);
- обеспечение необходимого качества и структуры воспроизводства трудовых ресурсов.

Являясь неотъемлемой частью социальной политики государства, система социальных трансфертов представляет собой важную предпосылку обеспечения социальной справедливости и защищенности граждан, создания базы для поддержания политической стабильности в обществе.

Социальные трансферты осуществляются в разных видах и формах. Среди них: социальная помощь (вспомоществование); государственные социальные гарантии, в том числе социальные льготы отдельным категориям населения; социальное страхование (государственное, обязательное и добровольное).

Социальная помощь (вспомоществование) — предоставление государством и некоммерческими организациями благ и услуг социально уязвимым группам граждан (населения) на основе проверки нуждаемости. Объектом социальной помощи выступают малообеспеченные слои населения, доходы которых ниже черты бедности (прожиточного минимума), а также попавшие в трудные жизненные ситуации. Этим группам населения государство гарантирует свою поддержку при условии проверки степени соответствия семейных доходов минимальным жизненным стандартам. Механизм осуществления социальной помощи сводится, по существу, к перераспределению доходов бюджета, полученных от всех налогоплательщиков, определенным слоям населения, что позволяет в какой-то мере преодолеть неравенство доходов в обществе. Через систему социальных трансфертов в форме социальной помощи (вспомоществования) реализуется концепция гарантии минимального дохода всем группам населения.

Кроме денежной и материальной помощи, оказываемой государством, система социального вспомоществования включает разнообразные формы добровольно-общественной благотворительности социально незащищенным группам населения за счет средств профессиональных союзов, общественных, религиозных и других организаций. Например, Благотворительный морской фонд осуществляет специальные программы в отношении помощи ветеранам и инвалидам войны, участникам боевых действий и т.п. категориям граждан; благотворительное общество «Бенефис» оказывает помощь пенсионерам — членам Союза театральных деятелей России.

Система социальных гарантий предполагает предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости. В ней реализуется гражданский принцип распределения по потребностям с учетом ресурсных возможностей общества, которые определяют меру этих гарантий. Минимальный набор и уровень таких гарантий являются подвижными и изменяются в зависимости от конкретных исторических условий каждой страны. Эта форма социальных трансфертов бази-

руется на принципах общего налогообложения и бюджетного финансирования расходов на социальные цели. В условиях современной России объемы названных бюджетных расходов весьма ограничены и могут быть увеличены только посредством существенного роста доходной части бюджетов всех уровней и части расходов бюджета, направляемой на цели предоставления социальных гарантий.

Трансферты, осуществляемые через систему *социального страхования*, призваны защищать население от различных социальных рисков, ведущих к потере трудоспособности, а следовательно, и дохода. Среди них: болезнь, производственная травма, профессиональное заболевание, несчастный случай, материнство и детство, потеря работы, старость, потеря кормильца. Для этой категории трансфертов характерно своеобразное предварительное аккумулирование средств, в том числе и личных, в целях последующей выплаты застрахованному при наступлении страхового случая.

Наиболее широко применяемыми в России формами социальных трансфертов являются: пособия, пенсии, стипендии.

Пособия — регулярные или разовые денежные выплаты, предоставляемые гражданам в предусмотренных законодательством случаях частичной или полной потери трудоспособности, тяжелого материального положения, поддержки семей с детьми, смерти родственников. В законодательстве Российской Федерации предусмотрены пособия по временной нетрудоспособности, семейные и детские пособия, пособия по безработице и др.

На уровень жизни и формирование доходов семей существенное влияние оказывают социальные выплаты в связи с рождением и воспитанием детей, пособия по беременности и родам; единовременные пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях на ранних сроках беременности, единовременные пособия при рождении ребенка; ежемесячные пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им полутора лет; ежемесячные пособия на ребенка; компенсационные выплаты гражданам, имеющим детей в возрасте до трех лет. К названной группе выплат относятся и введенные с 1 января 2007 г. выплаты так называемого семейного материнского капитала семьям в связи с рождением (усыновлением) второго и последующих детей, направленные на обеспечение решения демографических проблем, обостряющихся в современной России.

Кроме названных пособий и выплат в число мер по государственной поддержке и социальной защите материнства и детства включаются: льготы, предоставляемые детям дошкольного возраста, государственные гарантии для обучающихся в общеобразовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, дополнительные льготы для одиноких матерей, дополнительные льготы для многодетных семей, налоговые льготы.

Меры по социальной защите лиц, потерявших работу, призванные обеспечивать минимально необходимые условия к существованию, аккумулированы, прежде всего, в выплате пособий по безработице. Пособие по безработице — денежная помощь, предоставляемая безработным при наличии трудового стажа, уплате соответствующих взносов, регулярной регистрации на бирже труда в течение определенного срока.

Стипендии — регулярные денежные выплаты студентам высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, обучающимся с отрывом от производства. Хотя размеры этих выплат относительно невелики, они выполняют свою роль в формировании семейного дохода граждан.

Помимо прямых выплат в денежной форме (пособия, пенсии, стипендии) непосредственно гражданам-получателям в широком смысле слова к социальным трансфертам могут быть отнесены и иные расходы государства. Например, субсидирование предприятий и организаций, производящих продукцию и оказывающих услуги населению (субсидии жилищно-коммунальному хозяйству и общественному транспорту). Нередко формы предоставления социальной помощи взаимодополняют друг друга или применяются одновременно. Например, социальные льготы и компенсации инвалидам могут состоять из различных по характеру выплат. Помимо выплачиваемых инвалидам *пенсий*, государство расходует средства на содержание домов инвалидов исходя из утвержденных нормативов затрат или в порядке возмещения фактических расходов. Производятся ассигнования на покупку протезов, медикаментов и транспорт для инвалидов, а также на частичную оплату услуг, предоставляемых частными домами инвалидов. Законодательством предусмотрено предоставление субсидий и налоговых льгот предприятиям, использующим труд инвалидов и производящим специфические товары, в которых инвалиды нуждаются.

Круг лиц, которым в соответствии с действующим законодательством до января 2005 г. оказывалась государственная социальная поддержка в натуральной форме

Меры социальной поддержки отдельным категориям граждан были установлены Законом РФ «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы», федеральными законами «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы», «О ветеранах», «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Среди них: Герои Советского Союза; Герои России, полные кавалеры орденов Славы и Трудовой Славы; инвалиды войны; участники Великой Отечественной войны; ветераны боевых действий; военнослужащие, проходившие военную службу в военных частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 г. до 3 сентября 1945 г. не менее шести месяцев; военнослужащие, награжденные орденами СССР за службу в указанный период; лица, работавшие в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других оборонных объектов; лица, награжденные знаком «Жителю блокадного Ленинграда»; лица, проработавшие в тылу с 22 июня 1941 г. по 9 мая 1945 г.; лица, награжденные орденами и медалями СССР за самоотверженный труд в период Великой Отечественной войны; члены семей, погибших (умерших) инвалидов войны и ветеранов боевых действий; ветераны труда и ветераны государственной службы; инвалиды I, II и III групп; дети-инвалиды.

Набор льгот и компенсаций этим лицам законодательством был дифференцирован в зависимости от их категории. Но прежде всего он включал в соответствии с законодательством бесплатный или частично оплачиваемый проезд в городском и междугороднем транспорте, бесплатное обеспечение лекарствами, приобретаемыми по рецептам врача; предоставление бесплатных и частично оплачиваемых путевок в санатории или дома отдыха; льготы по оплате жилья и жилищно-коммунальных услуг; освобождение или частичное снижение оплаты за телефон; предоставление специальных транспортных средств (для инвалидов); бесплатное протезирование (или снижение оплаты за изготовление протезов) и др.

Если бы государство финансировало все социальные льготы, которые были установлены принятым в последние годы законодательством, в год на это потребовалось бы примерно 2,8 трлн руб. Это эквивалент дохода, который ежегодно получает консолидированный бюджет. На деле на социальные льготы в 2002—2004 гг. тратилось не более 500 млрд руб. в год. Сюда входят бесплатные лекарства для инвалидов, пособия для матерей, скидки на проезд в городском транспорте, другие услуги, которые финансировались за счет государства. Следовательно, можно считать, что большая часть запланированных льгот оказалась фикцией. В связи с этим принято решение реформировать с начала 2005 г. систему социальной поддержки населения.

Существо реформ в области социальной защиты, предусмотренных Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ

Подготовив, а затем приняв Федеральный закон № 122, Правительство и Федеральное Собрание России предусмотрели меры по замене льгот, предоставляемых в натуральной форме, денежными компенсациями. Суть их сводится к тому, чтобы выплачивать гражданам наличные деньги вместо льгот. Сама по себе такая направленность реформ не так уж плоха, но на деле сложилась ситуация, когда новация в весьма незначительной степени обеспечивает поддержку тем, кто в ней нуждается.

В соответствии с новым порядком все льготники разделены на две категории: федеральных и региональных. При этом к региональным отнесены: труженики тыла, все ветераны труда, т.е. пенсионеры, лица пострадавшие от репрессий, а это — более многочисленная группа лиц, пользующихся социальными льготами. Размеры ежемесячных выплат (в рублях) взамен отмененных льгот определяют региональные власти.

Для граждан, отнесенных к категории федеральных льготников, установлены ежемесячные выплаты в следующих размерах:

- Герои Советского Союза, России, Социалистического труда, полные кавалеры Ордена Славы и Трудовой Славы (сохраняются натуральные льготы);

- инвалиды Великой Отечественной войны (2000 руб.);
- участники Великой Отечественной войны (1500 руб.);
- участники боевых действий (1100 руб.);

- жители блокадного Ленинграда (1100 руб.);
- военные 1941—1945 гг., не участвовавшие в боевых действиях, и лица, работавшие на строительстве прифронтовых сооружений (600 руб.);
- члены семей погибших (умерших) ветеранов Великой Отечественной войны (600 руб.);
- инвалиды I группы (1400 руб.);
- инвалиды II группы (1000 руб.);
- инвалиды III группы (800 руб.);
- дети-инвалиды и инвалиды с детства (1000 руб.);
- пострадавшие в аварии на Чернобыльской АЭС (1700 руб.);
- почетные доноры (500 руб.);
- бывшие узники фашистских лагерей — инвалиды (2000 руб.);
- бывшие узники фашистских лагерей без инвалидности (1500 руб.).

Для федеральных льготников деньгами заменены льготы: по оплате за телефон и его установку, проезд междугородним транспортом, обеспечение специальным транспортом (инвалидов), изготовление и ремонт протезов, оплата бензина, сохранена 50%-ная оплата услуг ЖКХ. В виде «социального пакета» федеральные льготники получают средства на оплату проездного билета на пригородном транспорте, право на санаторно-курортное лечение, страховой лимит на лекарства. Сумма средств социального пакета первоначально была установлена в размере 450 руб. в месяц, а затем повысилась до 513 руб.

Региональные льготники получают денежные компенсации в размерах, устанавливаемых органами власти в субъектах РФ. При этом губернаторам предоставлено право оставлять «своим» заслуженным людям региона льготы в размере и объемах, действовавших на начало 2005 г. Размер пособий на детей также устанавливают региональные власти. Чтобы у них на все хватило средств, Правительство РФ помогает им финансово — увеличивает размер субвенций. Если регион имеет на это финансовые ресурсы, то губернаторы (мэры) вправе платить еще и надбавки федеральным льготникам, проживающим на их территории.

Социальное страхование: сущность и основные формы

Социальное страхование — форма социальной защиты населения от различных рисков, связанных с потерей трудоспособности и дохо-

дов. Особенностью социального страхования является его финансирование из специальных внебюджетных фондов, формируемых из целевых взносов работодателей и работников при поддержке государства.

Можно считать, что социальное страхование органично входит в современную систему социальной защиты населения, включающей такие основные элементы, как уже рассмотренная совокупность государственных социальных гарантий отдельным категориям населения, различные формы социальной помощи (государственного вспомоществования) нуждающимся.

Социальное страхование направлено на решение двух основных задач: обеспечение восстановления и сохранения трудоспособности работников, включая проведение профилактических и реабилитационных мероприятий по охране труда и обеспечению безопасности его условий; реализацию мер, гарантирующих материальное обеспечение лиц, утративших трудоспособность или не имевших ее. В качестве современных форм социального страхования могут быть названы: обязательное, добровольное и корпоративное.

Обязательное социальное страхование — разновидность социальных гарантий, установленных действующим законодательством, в связи с утратой дохода (заработной платы) из-за потери трудоспособности (болезни, несчастного случая, старости) или места работы. Финансовые источники их предоставления — страховые взносы работодателей и работников, а также средства государственного бюджета. Правовая природа этого вида страхования — замещение утраченной заработной платы и других трудовых доходов. В основе его лежат солидарность страхователей и застрахованных.

Добровольное страхование строится на принципах коллективной солидарности и самопомощи при отсутствии страховой поддержки государства (бюджетов всех уровней). Оно может быть личным и коллективным и предполагает защиту от последствий несчастных случаев, медицинское и пенсионное обеспечение. Финансовые источники этого вида страхования — добровольные взносы работников и работодателей. Определяющая характеристика — наличие страхового договора. Отличительными чертами добровольного страхования являются демократизм управления страховыми фондами, наиболее полная реализация принципа самоуправления, социальное партнерство работодателей и наемных

работников, тесная зависимость страховых выплат и программ от уровня доходов страхователей.

Фонды добровольного социального страхования принято рассматривать как дополнение к обязательному страхованию, а не как альтернативу ему. Взаимное дополнение этих фондов позволяет недостатки одного вида страхования компенсировать достоинствами другого.

Корпоративные системы страхования — системы социальной защиты работников, организуемые работодателями за счет доходов, направляемых на удовлетворение социальных потребностей работников (медицинскую и оздоровительную помощь, оплату жилищных, транспортных, учебных услуг, услуг в области культуры, фирменные пенсионные выплаты и т.п.).

Субсидии государства на пополнение фондов социального страхования (фондов социальной защиты) включают взносы за неработающих граждан, военнослужащих и государственных служащих, дотации на покрытие дефицита бюджетов этих фондов и налоговые льготы. В последнем десятилетии растет значение нового источника финансирования фондов обязательного социального страхования — доходов от капитализации взносов застрахованных и работодателей (страхователей).

Взносы застрахованных представляют собой прямой вычет из их доходов. По существу — это прямой целевой налог. Ставки взносов в большинстве развитых стран устанавливаются в процентах к валовому заработку и являются пропорциональными независимо от величины дохода. При этом предусматриваются минимальный и максимальный доход, с которого взимаются взносы.

Взносы с работодателей взимаются в процентах не к общему фонду заработной платы занятых, а к заранее установленной максимальной валовой заработной плате, т.е. суммы, превышающие этот максимум, не учитываются.

Основным среди названных видов страхования по объему финансовых средств, массовости охвата и разнообразию услуг является обязательное социальное страхование (прежде всего пенсионное и медицинское, от несчастных случаев на производстве, в связи с безработицей и другими социальными рисками). В развитых странах эти виды социального страхования поглощают, как правило, 60—70% всех затрат на цели социальной защиты и составляют примерно 15—20% ВВП. В России на долю государственных вне-

бюджетных социальных фондов приходится около 45% затрат на цели социальной защиты и 7,3% ВВП.

Государственное социальное страхование и обеспечение осуществляется за счет средств, аккумулированных во внебюджетных фондах Российской Федерации. Действующая в России система социального страхования при существенных новациях, осуществленных в последние годы в этой сфере, сохраняет черты, в большей мере свойственные социальной помощи, чем страхованию. При высокой нагрузке на работодателей по взносам в социальные фонды уровень большинства социальных выплат недостаточен и не увязан с объемом вносимых страховых средств.

В ближайшей перспективе в целях совершенствования системы обязательного социального страхования предстоит сформировать организационные и экономические механизмы, обеспечивающие реализацию важнейших принципов социального страхования. Процесс решения этих вопросов не может быть длительным, поскольку без этого система страховых принципов организации социальной защиты не будет реализована в достаточной степени. Особенно важно реализовать систему мер по совершенствованию методов и принципов социального страхования применительно к пенсионному обеспечению престарелых граждан, пенсионному обеспечению и социальной поддержке инвалидов, социальной защите лиц, потерявших работу.

Мировой опыт подтверждает, что система социального страхования — один из основных институтов социальной защиты в условиях рыночной экономики. Весьма важным поэтому является правовое признание затрат по социальному страхованию работников общественно необходимым для воспроизводства рабочей силы и включение их в себестоимость продукции (т.е. признание налогового характера данных затрат).

26.3. Социальные пособия и их роль в социальной защите населения

Виды социальных пособий, их целевое назначение, законодательные акты, определяющие их применение

Социальные пособия — денежные выплаты гражданам из числа социально уязвимых групп населения, предоставляемые на основе проверки нуждаемости. Выплаты в виде пособий — безвозмездное пре-

доставление денежных сумм за счет средств соответствующих бюджетов Российской Федерации — имеют строго целевое назначение.

Одни из них назначаются в целях замещения утраченного заработка по причинам, признаваемым уважительными, другие — в целях социальной поддержки отдельных групп населения. К числу первых относятся пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, безработице и другие выплаты в аналогичных случаях. Другие включают единовременные выплаты детям и женщинам, пособия семьям, воспитывающим детей, пособия на погребение и иные подобные по своему целевому назначению выплаты.

Статьей 38 Конституции РФ провозглашено, что материнство и детство находятся под защитой государства, а ст. 39, что каждому гражданину гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом. Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом, в то же время поощряется добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность. Конкретные виды социальных пособий и их целевое назначение закреплены в соответствующих государственных законодательных актах и нормативно-правовых документах.

Как было отмечено выше, социальные пособия в условиях ограниченности бюджетных средств, выделяемых на эти цели, предоставляются прежде всего тем гражданам, у которых среднедушевой доход ниже прожиточного минимума, исчисляемого дифференцированно для различных категорий граждан и регионов страны. Выплата пособий сопряжена с перечнем условий, при которых они выплачиваются. Так, Указом Президента РФ от 5 мая 1992 г. «О мерах по социальной поддержке многодетных семей» для них установлены:

- скидка в размере не ниже 30% установленной оплаты за пользование отоплением, водой, канализацией, газом и электроэнергией, а для семей, проживающих в домах, не имеющих центрального отопления, — от стоимости потребленного топлива;
- бесплатная выдача лекарств по рецептам врачей для детей в возрасте до 6 лет;
- бесплатный проезд на внутригородском транспорте (кроме такси), а также в автобусах пригородных и внутрирайонных линий для учащихся общеобразовательных школ;

26. Социальная защита и поддержка населения: формы и механизмы реализации

- первоочередной прием детей в дошкольные учреждения (размер платы, взимаемой с родителей, установлен не выше 10% затрат на содержание ребенка в этом учреждении);
- бесплатное или по сниженным ценам питание (завтраки и обеды) для учащихся общеобразовательных и профессиональных учебных заведений за счет средств всеобуча либо иных внебюджетных отчислений;
- бесплатное обеспечение школьной формой либо заменяющим ее комплектом детской одежды для посещения школьных занятий, а также спортивной формой на весь период обучения за счет средств всеобуча либо иных внебюджетных средств;
- один день в месяц для бесплатного посещения музеев и выставок.

Федеральным законом от 12 января 1995 г. «О ветеранах» с последующими изменениями и дополнениями (сегодня он действует в редакции Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ) предусмотрены меры, направленные на создание условий, обеспечивающих экономическое и моральное благополучие ветеранов, предоставляющих им дополнительные права и гарантирующие им льготы по:

- пенсионному обеспечению, налогообложению, выплате пособий в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- получению, приобретению, строительству и содержанию жилых помещений;
- оплате коммунально-бытовых услуг и торговому обслуживанию;
- медицинскому, протезно-ортопедическому обслуживанию, санаторно-курортному лечению, обеспечению лекарствами и изделиями медицинского назначения;
- обеспечению транспортными средствами и оплате проезда;
- трудоустройству, обучению, переподготовке и улучшению условий труда;
- пользованию услугами связи, культурно-зрелищных и спортивно-оздоровительных учреждений;
- получению услуг учреждений социального обслуживания, социальной и юридической помощи.

Пособия многодетным семьям, детям, женщинам, воспитывающим малолетних детей, ветеранам и инвалидам, пособия по болезни и временной потере трудоспособности и в связи с другими острыми социальными обстоятельствами призваны играть свою

роль в преодолении малообеспеченности семей и поддержании уровня их благосостояния, позволяющего удовлетворять насущные потребности.

Особое место в решении проблем социальной поддержки граждан занимают государственные гарантии и выплаты безработным. В соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», принятым 19 декабря 1991 г. (с дополнениями и изменениями от 15 июня 1992 г. и от 20 апреля 1996 г.), предусмотрены:

- выплаты пособия по безработице;
- выплаты стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
- возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости.

Пособие по временной нетрудоспособности в размере 60—100% заработка в зависимости от непрерывного трудового стажа, но не выше определенной суммы за полный календарный месяц регламентируется постановлениями Правительства РФ.

Возмещение стоимости услуг на погребение умерших работающих граждан и умерших несовершеннолетних членов семей работающих граждан предусмотрено Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 8-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями.

Трудовые гарантии женщинам и гражданам с семейными обязанностями, пособия семьям с детьми регламентированы соответствующими статьями Трудового кодекса РФ и принятыми в их развитие федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Стипендии и отдельные гарантии для обучающихся установлены Федеральным законом от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», отдельные статьи которого были изменены и дополнены в последующие годы.

Одним из важнейших аспектов осуществления политики в области предоставления социальных пособий и социальной защиты населения является определение источников средств на их выплату. Решению этих проблем призваны служить целевые бюджетные

ассигнования и средства внебюджетных социальных фондов, причем последние играют ведущую роль в финансовом обеспечении мер по поддержке населения.

Внебюджетные фонды как источник средств, расходуемых на социальную защиту

Государственное социальное страхование и обеспечение осуществляются за счет средств, аккумулируемых во внебюджетных фондах Российской Федерации. К их числу относятся: Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

Средства фондов социальной поддержки населения формируются за счет страховых взносов работодателей, отчислений от индивидуальных трудовых доходов граждан, доходов от предпринимательской деятельности предприятий, добровольных взносов граждан и благотворительных организаций.

Тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд РФ установлены для работодателей в размере 28% (для работодателей, занятых в сельском хозяйстве — 20%) средств, израсходованных на оплату труда в денежной или натуральной форме. Для индивидуальных предпринимателей, в том числе иностранных граждан и лиц без гражданства, — в размере 20% дохода от предпринимательской либо иной деятельности. Отчисления в Фонд социального страхования РФ для работодателей и граждан — 4,0% выплат, начисленных в пользу работников по всем основаниям независимо от источников финансирования. Тариф отчислений в федеральный бюджет на цели обеспечения мер в области занятости населения установлен для работодателей в размере 1,5% выплат, начисленных в пользу работников по всем основаниям. В Фонд обязательного медицинского страхования РФ все работающие вносят 3,6% облагаемой базы. От уплаты страховых взносов в Фонд освобождаются организации, которые оказывают услуги и проводят работы в пользу инвалидов I, II и III групп, общероссийские общественные организации инвалидов, индивидуальные предприниматели, являющиеся инвалидами.

Реализация государственной политики в области обязательного социального страхования осуществляется федеральными и территориальными Фондами, представляющими собой некоммерческие финансово-кредитные учреждения.

Средства *Фонда социального страхования РФ* направляются на:

- выплаты пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности, пособий при рождении ребенка и по уходу за ним до достижения возраста 1,5 лет, а также социальные пособия на погребение или возмещение стоимости гарантированного перечня ритуальных услуг;
- оплату дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом или инвалидом с детства до достижения им возраста 18 лет;
- оплату санаторно-курортных путевок для работников и их детей, а также на лечебное (диетическое) питание;
- частичное содержание находящихся на балансе страховых компаний санаториев-профилакториев, имеющих лицензии на право занятия этими видами деятельности;
- частичную оплату путевок в детские оздоровительные лагеря, находящиеся на территории Российской Федерации, для детей работающих граждан;
- частичное содержание детско-юношеских спортивных школ;
- оплату проезда к месту лечения и обратно;
- создание резерва для обеспечения финансовой устойчивости Фонда на всех уровнях;
- осуществление иных мероприятий в соответствии с задачами Фонда.

Средства *Пенсионного фонда РФ* направляются на:

- выплату в соответствии с действующими на территории Российской Федерации законодательством, межгосударственными и международными договорами государственных пенсий, в том числе гражданам, выезжающим за пределы России;
- выплату пособий по уходу за ребенком в возрасте старше 1,5 лет;
- оказание органами социальной защиты населения материальной помощи престарелым и нетрудоспособным гражданам;
- финансовое и материально-техническое обеспечение текущей деятельности Фонда и его органов;
- другие мероприятия, связанные с деятельностью Пенсионного фонда РФ.

За счет средств, аккумулируемых в *федеральном бюджете* на цели в области занятости населения, осуществляются:

26. Социальная защита и поддержка населения: формы и механизмы реализации

- мероприятия по профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и переподготовке безработных граждан, включая содержание (аренду) учебных заведений и выплату стипендий обучающимся по направлению органов службы занятости;

- организация общественных работ;

- выплаты пособий по безработице, компенсации материальных затрат безработных граждан в связи с их добровольным переездом в другую местность, материальная и иная помощь членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, а также другим гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного законом срока его выплаты, оплата периода временной нетрудоспособности безработным гражданам;

- возмещение затрат Пенсионного фонда РФ в связи с назначением безработным досрочных пенсий;

- мероприятия по сохранению, созданию дополнительных или новых рабочих мест, по созданию специализированных рабочих мест (производств) для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, по развитию предпринимательской деятельности безработных граждан;

- расходы по анализу рынка труда в связи с разработкой баланса трудовых ресурсов и программ занятости, включая мероприятия по социальной защищенности различных групп населения;

- создание и содержание информационных систем рынка рабочей силы;

- организация международного сотрудничества в решении проблем занятости населения, включая вопросы трудовой деятельности граждан России за рубежом и иностранных граждан на территории Российской Федерации.

Фонд медицинского страхования РФ направляет свои средства прежде всего на оказание населению бесплатной медицинской помощи. Гражданам России бесплатно предоставляются следующие виды медицинской помощи:

- скорая медицинская помощь при состояниях, угрожающих жизни и здоровью гражданина и окружающих его лиц;

- амбулаторно-поликлиническая помощь, включая проведение мероприятий по профилактике, диагностике и лечению заболеваний как в поликлинике, так и на дому;

- стационарная помощь (при острых заболеваниях и обострениях хронических болезней, отравлениях и травмах, требующих

Выводы

интенсивной терапии, круглосуточного медицинского наблюдения и изоляции по эпидемиологическим показаниям, при патологии беременности, родах и абортах, при плановой госпитализации в целях проведения лечения и реабилитации, требующих стационарного режима);

- бесплатная лекарственная помощь при оказании скорой и стационарной помощи в соответствии с перечнем жизненно необходимых и важнейших лекарственных средств.

Как свидетельствует практика социальной поддержки населения на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ, средства внебюджетных социальных фондов в существенной мере дополняются ассигнованиями на цели социальной помощи нуждающимся в ней гражданам средствами благотворительных и общественных некоммерческих организаций.

Выводы

1. Социальная защита и социальная поддержка граждан, представляющая собой систему общественных отношений по обеспечению социально-экономических прав и гарантий гражданам, оказавшимся в силу объективных обстоятельств в тяжелом материальном положении, — важная составная часть социальной политики государства.

2. Регулирование системы мер в области поддержки населения относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов и осуществляется в соответствии с действующим законодательством Федерации и нормативными правовыми актами Правительства РФ, органов управления субъектов Федерации и муниципальных органов.

3. Поддержка и защита населения осуществляются в соответствии с программами на долгосрочную перспективу и текущими задачами и основываются на социальных стандартах — требованиях, которые общество предъявляет к уровню и качеству жизни населения. Минимальные государственные стандарты разрабатываются и утверждаются применительно к основным сферам жизнедеятельности населения: образование, здравоохранение, социальное обеспечение, культура, жилищно-коммунальное хозяйство, труд и занятость и т.п.

4. Социальная поддержка и помощь населению в рыночных условиях предоставляются как на безвозмездной основе вне зависимости от социально-экономического положения граждан, так и на основе проверки нуждаемости. При этом предпочтение отдается второму принципу.

26. Социальная защита и поддержка населения: формы и механизмы реализации

5. Основной формой социальной защиты населения являются социальные трансферты — передача населению государственными и негосударственными организациями ресурсов в денежной и натуральной формах. Среди них: пособия, пенсии, стипендии и другие виды вспомоществования.

6. Существенное место в социальной поддержке населения занимают обязательное, добровольное и корпоративное страхование. Фонды страхования формируются за счет субсидий государства, взносов застрахованных и работодателей.

Государственное социальное страхование и обеспечение осуществляется за счет средств, аккумулируемых во внебюджетных фондах Российской Федерации (пенсионном, социального страхования, фонде обязательного медицинского страхования, средств из бюджетов всех уровней, направляемых на решение проблем занятости и поддержку безработных граждан).

7. Основными видами социальных пособий гражданам являются: пособие по беременности и родам, пособие в связи с рождением ребенка, пособие по уходу за малолетними детьми, пособие многодетным семьям, пособия по безработице, пособия ветеранам и инвалидам, пособия в связи с временной нетрудоспособностью, частичное возмещение стоимости ритуальных услуг и т.п.

Вопросы для самопроверки

1. Охарактеризуйте основные социально-экономические факторы, определяющие систему социальной защиты населения.
2. Расшифруйте термин «социальные стандарты». Каковы их понятие, условия применения и решаемые задачи?
3. Определите понятие «минимальные социальные стандарты» и охарактеризуйте их системы в области доходов населения, оплаты труда, социальных выплат, социальных услуг и социального обслуживания. Каковы государственные социальные стандарты в области здравоохранения, образования, культуры, социального обслуживания населения и жилищно-коммунального обслуживания?
4. В чем состоят общие основы формирования и использования средств, направляемых на социальное вспомоществование гражданам?
5. Дайте понятие социальных трансфертов и охарактеризуйте основные их виды (основные формы предоставления социальной поддержки).
6. В чем состоит существо реформ в области социальной защиты, предусмотренных Федеральным законом от 24 августа 2004 г. № 122?

Вопросы для самопроверки

7. Определите понятие «социальное страхование». Каковы его основные формы?
8. Каковы основные виды социальных пособий и их целевое назначение?
9. Охарактеризуйте внебюджетные социальные фонды, источники их формирования и целевое назначение.

Х

Регулирование социально-трудовых отношений

27

Основы государственного регулирования трудовых отношений

27.1. Социально-трудовые отношения / 27.2. Формы государственного регулирования трудовых отношений

27.1. Социально-трудовые отношения

Понятие социально-трудовых отношений

Производственные отношения представляют собой совокупность трудовых, стоимостных и имущественных отношений. Трудовые отношения — важный элемент производственных отношений. Они возникают между участниками трудового процесса на основе разделения и кооперации труда в связи с необходимостью обмена деятельностью и ее продуктами для создания потребительной стоимости.

Социально-трудовые отношения — это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. В то же время социально-трудовые отношения, безусловно, субъективированы, так как они отражают субъективно определенные намерения и действия участников этих отношений, определяемые осознанной ими взаимной зависимостью.

Социально-трудовые отношения между участниками трудового процесса воссоздаются и воспроизводятся благодаря трудовому поведению работников, их поступкам, совершаемым под воздейст-

вием потребностей, интересов, ценностных ориентаций, трудовой ситуации. Из всех разнообразных видов социально-экономического поведения — трудового, демографического, миграционного, лично-хозяйственного, потребительского, досугового, поведения в сфере производства, распределения и обмена — трудовое, профессиональное является важнейшим в формировании социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения как система имеют две формы существования. Первая — фактические социально-трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях. 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 социально-трудовых отношений; предметы социально-трудовых отношений и их структура; типы социально-трудовых отношений.

Субъектами социально-трудовых отношений могут быть работник, группа работников, объединенных каким-либо системообразующим признаком. В связи с этим социально-трудовые отношения могут быть индивидуальными, когда с отдельным работодателем взаимодействует отдельный работник, а также групповыми или коллективными, когда работники (работодатели) взаимодействуют между собой. Значит, социально-трудовые отношения могут подразделяться на двух-, трех- и многосторонние. В качестве субъекта социально-трудовых отношений может выступать организация (предприятие) или их группа, а также территориальное образование. В этом же качестве мировое сообщество в определенных условиях рассматривает и отдельное государство.

Рассмотрим основные характеристики субъектов социально-трудовых отношений (рис. 27.1) в условиях рыночной экономики.

Наемный работник — гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем, руководителем предприятия или отдельным лицом. Договор найма может быть письменным или устным, но в любом случае он определяет социально-трудовые отношения между его участниками. В качестве работника как субъекта социально-трудовых отношений могут выступать как отдельный работник, так и группы работников, различающихся по своему положению в социально-профессиональной структуре, направленности интересов, мотивации труда и другим признакам.

27. Основы государственного регулирования трудовых отношений

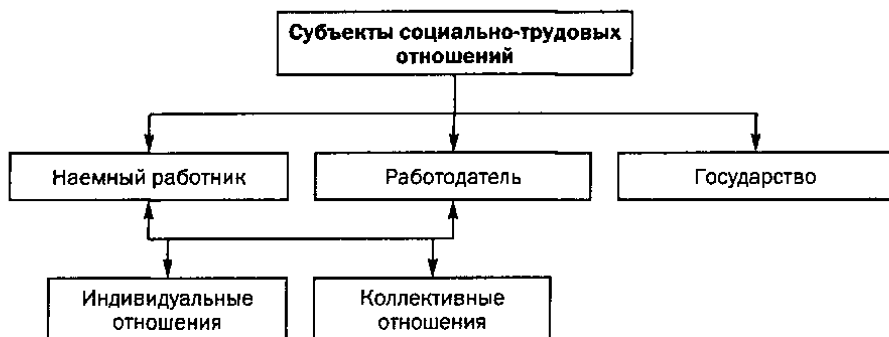


Рис. 27.1. Субъекты социально-трудовых отношений

Основой групповых и индивидуальных различий выступают возраст, пол, состояние здоровья, степень образованности, профессиональная, должностная, отраслевая принадлежность, территориальное размещение, определяющие сущностные стороны в трудовом поведении работника.

Возрастные различия в процессе формирования новых социально-трудовых отношений в России играют особую роль: смена поколений, серьезно отличающихся друг от друга по основным социально-психологическим параметрам, ориентации и мотивации, требует адекватного учета. На социально-трудовых отношениях не может не сказаться и пол, например, специалисты отмечают, что мужчинам присущ повышенный радикализм, а женщинам — конформизм.

Работник должен обладать определенными качествами, оценка состояния которых может дать реальное представление о сущности и зрелости социально-трудовых отношений. Прежде всего наемный работник должен обладать готовностью и способностью к личному участию в социально-трудовых отношениях, иметь определенную установку на предпочтительные способы участия в них.

Развитые трудовые отношения предполагают существование институтов, выступающих от имени работников, защищающих их интересы. Традиционно таковыми являются профессиональные союзы — массовые организации, объединяющие наемных работников, связанных общностью социально-экономических интересов. Возможны и другие организационные формы объединения наемных работников.

Согласно международной классификации статуса в занятости работодатель — это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих работников.

Обычно работодатель является собственником средств производства. Однако в хозяйственной практике России работодателем считается также и руководитель в государственном секторе экономики, который нанимает работников по договору, например директор государственного предприятия, хотя он сам является наемным работником государства и не владеет средствами производства.

Роль государства в социально-трудовых отношениях исследована многими специалистами (Р. Фримен, М. Саламон и др.). Систематизация их взглядов, анализ практического опыта деятельности государства в сфере социально-трудовых отношений показывают, что чаще всего государство выполняет здесь следующие роли: законодателя, защитника прав, регулировщика, работодателя.

Мера реализации каждой из этих ролевых функций государства, характер их сочетания в каждый конкретный момент времени определяются историческими, политическими, экономическими условиями развития государства. Поэтому роль последнего в социально-трудовых отношениях может изменяться самым существенным образом.

В качестве предметов социально-трудовых отношений на уровне работников выступают определенные стороны в трудовой жизни человека, содержание которых зависит от жизненных этапов и специфики целей и задач, решаемых им на каждом из этих этапов. Жизненный период человека включает несколько этапов. Западные исследователи говорят о трехфазной модели жизненного периода. В работах японских авторов встречается деление на четыре фазы: период от рождения до окончания школьного образования, период поступления на работу и обзаведения семьей, период трудовой жизни, наконец, период старости.

Но какую бы модель дифференциации жизненного периода человека мы ни приняли для рассмотрения, очевидно, что на каждом из его этапов человек в социально-трудовых отношениях будет отдавать предпочтение тем или иным целям — предметам. Поэтому на первом этапе жизненного периода в качестве предмета социально-трудовых отношений могут выступать: трудовое самоопределение, профориентация, профобучение и др. На следующем этапе определяющую роль в социально-трудовых отношениях будут играть: наем-увольнение, социально-профессиональное развитие, профессиональная подготовка и переподготовка; оценка труда, его вознаграждение. На последующем этапе предметом социально-трудовых отношений может стать степень трудовой активности.

Как предмет групповых (коллективных) социально-трудовых отношений, к примеру, между работниками и работодателями может выступать кадровая политика в целом и (или) ее отдельные элементы: аттестация кадров, контроль и анализ трудовой деятельности, оценка эффективности труда, организация труда, нормирование труда, трудовые конфликты и их развитие, трудовая мотивация.

Все многообразие социально-экономических явлений, которые выступают в качестве предмета социально-трудовых отношений, структурируется в следующие 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. Такая структуризация позволяет четко определить систему факторов, обуславливающих социально-трудовые отношения в каждом из этих блоков и методы их регулирования.

Переход России к рыночной экономике не только изменил экономическое и правовое положение субъектов социально-трудовых отношений, но, что особенно важно и сложно, вызвал изменения индивидуумов, групп, слоев, сформировал их новые социально-ролевые функции, соответствующие новому социально-экономическому статусу, новое социально-трудовое поведение, новые взаимные требования, новые способы и формы согласования интересов.

Социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования, методов разрешения проблем классифицируют по типам. Тип социально-трудовых отношений определяется их характером, а именно тем, каким конкретно образом принимаются решения в социально-трудовой сфере. Важную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют принципы равенства или неравенства прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений представлены на рис. 27.2.

Довлеющая роль государства в социально-трудовых отношениях или практически полная их регламентация формируют тип социально-трудовых отношений, называемый *государственным патернализмом*. Патернализм может сформироваться и на уровне предприятия (организации) на основе использования жесткой регламентации отношений. Этот тип социально-трудовых отношений в определенных исторических и социокультурных условиях может оказаться высокоэффективным. Примером является опыт внутри-

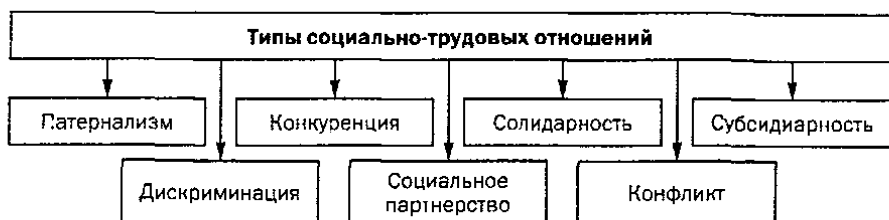


Рис. 27.2. Типы социально-трудовых отношений

фирменных социально-трудовых отношений на предприятиях Японии. Вместе с тем известны и качественно другие следствия этого типа социально-трудовых отношений: пассивность в трудовом поведении, минимизация уровня притязаний к качеству жизни в целом и качеству трудовой жизни в частности.

Конкуренция представляет собой цивилизованную, легализованную форму борьбы за существование и один из наиболее действенных механизмов отбора и регулирования в рыночной экономике. Конкуренция — это состязательность хозяйствующих субъектов, при которой их самостоятельные действия эффективно ограничивают возможность каждого из них односторонне воздействовать на общие условия обращения товаров на соответствующем товарном рынке. По определению А. Смита, конкуренция — поведенческая категория, когда индивидуальные продавцы и покупатели соперничают на рынке за более выгодные продажи и покупки соответственно.

Солидарность — идеал, выработанный человечеством в процессе его социально-экономического развития, — предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, единодушии и общности интересов. Его суть сводится к тому, что сплоченность позволяет выявлять и оценивать одинаковые интересы, типичные для той или иной группы населения, сходные общие черты, а также сходный социальный или экономический риск. Это, в свою очередь, образует конструктивную основу для того, чтобы сообща защищать свои интересы, противостоять опасности и риску. Именно поэтому в связи с социально-трудовыми отношениями говорят о солидарности профессиональных союзов, которые призваны компенсировать негативные экономические и социальные последствия процесса развития рыночной экономики, о солидарном сообществе застрахованных лиц или о соглашении поколений при пенсионном страховании.

Субсидиарность основывается на личной ответственности. Однако помощи со стороны всегда следует предпочитать «самозащиту», а при возможности перенесение социальной ответственности на третье лицо, например на государство. Субсидиарность направлена на сохранение неослабевающего стремления человека к самоответственности и самореализации и призвана предотвращать перенесение ответственности на общество. Очевидно, что в социально-трудовых отношениях любого общества чувство собственного достоинства, вера в себя и чувство личной ответственности граждан должны стимулироваться, а также должна быть обеспечена возможность их реализации.

Дискриминация — произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей кого-либо. Как тип социально-трудовых отношений дискриминация представляет собой произвольное ограничение прав субъектов этих отношений, преграждающее доступ им к равным возможностям на рынке труда. Дискриминации могут подвергаться различные категории работников. Выделяют дискриминацию по полу, национальности, расе, возрасту и т.д. Для России несомненную актуальность имеют вопросы равенства возможностей мужчин и женщин на рынке труда, а также разрешение вопросов дискриминации на национальной основе в условиях обострения межнациональных отношений.

Вышеназванные типы социально-трудовых отношений не существуют в чистом виде. В реальности в рамках определенного уровня (государства, предприятия, структурного подразделения) и времени социально-трудовые отношения выступают в форме моделей, комбинирующих свойства, охарактеризованных выше основных типов этих отношений (как, впрочем, и неназванных, поскольку существуют и другие типы социально-трудовых отношений).

Социальное партнерство устанавливает правовые основы взаимодействия партнеров-работников и работодателей. Представители работников и работодателей (их представители) обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, в обсуждении вопросов, касающихся социально-трудовых отношений.

Конфликт — это столкновение субъектов взаимодействия, вызванное противоположной направленностью целей и интересов, позиций и взглядов. Конфликт (конфликтная ситуация) как тип социально-трудовых отношений — предельный случай обострения противоречий в трудовых отношениях.

Трудовой конфликт — разновидность социального конфликта. Причинами трудовых конфликтов могут быть обстоятельства, связанные с технико-технологическими параметрами производства, а также экономические, административно-управленческие, социально-психологические аспекты деятельности организации. Трудовой конфликт может иметь различные формы проявления: молчаливое недовольство, открытое недовольство, ссора, забастовка, трудовой спор и т.д.

Конфликт признается неизбежным, необходимым и решающим фактором социального развития, ибо он открывает дорогу инновациям, способствует формированию нового уровня взаимопонимания и сотрудничества. Но конфликт может стать фактором разрушения социально-трудовых отношений, так как следствием его могут быть снижение качества продукции, производительности труда, повышение уровня текучести кадров, увеличение числа случаев травматизма и заболеваний и т.п. Поэтому в паре с трудовым конфликтом должно выступать социальное партнерство, согласие. Конфликт должен быть временным явлением в социально-трудовых отношениях, а согласие, партнерство — постоянным.

Таким образом, социально-трудовые отношения — результат сочетания особых обстоятельств и конфликтных факторов, влияющих на них.

Формирование и развитие социально-трудовых отношений

Формирование социально-трудовых отношений в обществе происходит под влиянием огромного количества факторов, значимость которых определяется историческим, экономическим, социокультурным и политическим содержанием. К числу основных факторов можно отнести особенности социальной политики, глобализацию экономики, развитие общественного труда и производства.

Социальная политика. Социально-экономическая концепция развития любого общества включает в себя механизм формирования и регулирования социально-трудовых отношений как важнейший элемент социальной политики. При этом социальная политика понимается как стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, обеспечивающее достойный уровень и условия жизни и труда, их социальную защищенность. Последняя включает законодательно или иным образом установленные гарантии со-

циальной защиты, социальной поддержки и социальной помощи, представляющие собой различные системы мер, дифференцируемых в первую очередь по адресной направленности:

- социальная защита — система мер, обеспечивающая социальную защищенность преимущественно нетрудоспособного населения и социально уязвимых слоев трудоспособного населения;
- социальная поддержка — система мер, относящихся в основном к экономически активному населению и направленная на создание условий, позволяющих обеспечить социальную защищенность наемных работников;
- социальная помощь — меры, относящиеся ко всему населению и представляющие собой помощь кратковременного характера, оказываемую людям, попавшим в экстремальные жизненные ситуации, требующие дополнительных расходов.

Главная цель социальной политики — повышение уровня и качества жизни граждан России на основе стимулирования трудовой и хозяйственной активности населения, предоставления каждому трудоспособному человеку возможностей, позволяющих своим трудом и предприимчивостью обеспечивать благосостояние семьи, формирование сбережений и их эффективное инвестирование.

Глобализация экономики. Фактором, все более мощно регулирующим социально-трудовые отношения в современном мире, является глобализация экономики, которая представляет собой процесс формирования системы международного разделения труда, мировой инфраструктуры, мировой валютной системы, международной миграции рабочей силы в условиях бурного роста мировой торговли и потоков иностранных инвестиций, стремительных технологических изменений. Глобализация экономики сопровождается ростом взаимозависимости национальных финансовых рынков, увеличением спекулятивных валютных потоков между государствами и вторичных финансовых рынков, состоянием платежной и торговой несбалансированности, которые в совокупности резко ограничивают возможность формирования макроэкономической политики на национальных уровнях.

Развитие общественного труда и производства. Мощным фактором, определяющим процессы формирования и развития социально-трудовых отношений, являются объективные закономерности развития общественного труда, которые на протяжении исторической перспективы выступают в формах разделения и кооперации труда (в их предметной, функциональной форме, в вертикальном и

горизонтальном разрезе), роста производительности труда, замещения труда капиталом.

В процессе формирования социально-трудовых отношений на предприятиях любого типа и организационной формы проявляется определенное единство, поскольку социально-трудовые отношения всегда зависят от:

- основных характеристик социально-трудовых отношений (основных правовых рамок, общеэкономических условий, структуры и развития внешнего рынка труда, социокультурной среды, основных технических параметров продукции и оборудования);
- стратегии развития организации;
- системы рабочих мест на предприятии (построения работ, нормирования, определения содержания работы, рабочего времени и условий труда и др.);
- кадровой политики организации (планирования и привлечения персонала, заполнения рабочих мест, оценки работы, квалификационного роста, оплаты труда, мотивации, социальных льгот, компенсационных выплат, участия в прибылях, в капитале);
- трудового поведения (установок, мотивов, групповых и индивидуальных норм трудового поведения, конфликтности, профессиональной социализации).

Важным фактором, определяющим характер социально-трудовых отношений на предприятии (в организации), является стадия (жизненный цикл) его развития. Если на первой стадии зарождения предприятия социально-трудовые отношения часто носят неформальный, размытый характер, то по мере развития организации (на стадиях функционального и контролируемого роста) эти отношения формализуются, в них формируется все большее количество отдельных элементов, вырабатывается система социально-трудовых отношений, постепенно преобразующаяся в определенную организационную культуру. При этом социально-трудовые отношения являются объектом долгосрочного планирования, междисциплинарного сотрудничества, элементом стратегии организации. Здесь главной задачей является развитие человеческих ресурсов.

Основной показатель оценки социально-трудовых отношений — качество трудовой жизни

Качество трудовой жизни — это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социаль-

ного и духовного развития человека через его деятельность в организации. Качество трудовой жизни выступает основным показателем оценки социально-трудовых отношений.

Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив в лучшую сторону любые параметры, влияющие на жизнь людей. Это включает, например, реализацию программ продвижения по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, совершенствование организации труда и др. В результате трудовой потенциал получает максимальное развитие, а организация — высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль.

Улучшение качества трудовой жизни предусматривает улучшение социально-экономического содержания труда, развития тех характеристик трудового потенциала, которые позволяют работодателям более полно использовать интеллектуальные творческие, организаторские, нравственные способности человека. Соответствующее качество трудовой жизни должно создать условия для того, чтобы дать выход творческим способностям самого работника, когда главным мотивом становится не только заработная плата, а и удовлетворение от трудовых достижений в результате самореализации и самовыражения.

Качество трудовой жизни определяется рядом элементов:

- работа должна быть интересной, т.е. характеризоваться высоким уровнем организации, содержательности труда и включать творческие элементы;
- работники должны получать справедливое вознаграждение за труд и признание своего труда;
- работа должна осуществляться в безопасных и здоровых условиях труда;
- надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость;
- обеспечение возможности использования работниками социально-бытовой инфраструктуры предприятия;
- участие работников в принятии решений, затрагивающих их работу и интересы;
- обеспечение работнику гарантий работы (правовая защищенность), возможности профессионального роста и развития дружеских взаимоотношений с коллегами.

Качество жизни складывается из: 1) качества, количества, ассортимента, доступности и стоимости товаров; 2) качества физической среды; 3) качества культурной среды.

Мотивация — это то, что заставляет человека (группу) действовать и вести себя определенным образом. Это сочетание интеллектуальных, физиологических и психологических процессов, которые в конкретных ситуациях предопределяют, насколько решительно действует работник и в каком направлении сосредоточивается вся его энергия. Поведение человека определяется бесчисленным множеством мотивов. Понимание мотивов и потребностей дает ключ к объяснению развития личности.

Оценку качества трудовой жизни можно рассмотреть с позиций работника, предпринимателя и общества в целом (табл. 27.1).

Таблица 27.1. Показатели уровня качества трудовой жизни

Уровни оценки		
С позиций работника	С позиций предпринимателя	С позиций общества в целом
<ul style="list-style-type: none"> • Удовлетворенность трудом и его оплатой • Отсутствие стрессовых ситуаций на производстве • Возможности личного продвижения • Условия и безопасность труда • Возможность профессионального роста и самовыражения • Морально-психологический климат • Содержательность труда • Престижность труда 	<ul style="list-style-type: none"> • Эффективность труда • Профессиональная адаптация • Текучесть кадров • Трудовая дисциплина • Отчуждение труда • Отождествление целей работника с целями предприятия • Число конфликтов • Отсутствие случаев производственного саботажа, забастовок 	<ul style="list-style-type: none"> • Качество и уровень жизни (стоимость потребительской корзины) • Уровень качества рабочей силы • Стоимость системы социальной защиты работников и их семей • Потребительское поведение • Социальная адаптация • Отчуждение от общества • Показатели удовлетворенностью жизни

27. Основы государственного регулирования трудовых отношений

Вместе с тем качество трудовой жизни является многогранным понятием, и его невозможно определить каким-либо единым показателем. Чаще всего оно измеряется определенным набором экономических и социальных показателей, отражающих условия жизни работников, их благосостояние.

В России и ее регионах для оценки уровня жизни используют следующие показатели:

- средняя оплата труда работников;
- покупательная способность населения на основе средней заработной платы и пенсии;
- минимальный потребительский бюджет и прожиточный минимум по основным социально-демографическим группам населения (а также численность и доля населения, имеющего среднедушевые доходы ниже этих показателей);
- потребление продуктов питания в домашних хозяйствах;
- денежные доходы и расходы различных социально-демографических групп населения;
- показатели дифференциации населения по среднедушевым доходам;
- структура потребительских расходов различных групп населения и др.

Главные принципы, которые закладываются в основу при разработке методов повышения качества трудовой жизни, состоят в следующем:

- работа должна быть творческой и осмысленной;
- работа должна предусматривать непрерывное повышение квалификации и образования работника;
- работник должен участвовать в принятии производственных решений;
- работа должна предусматривать взаимопомощь и взаимовыручку членов коллектива;
- должна существовать гармоничная связь между работой и социальной средой (работа должна быть социально полезной);
- работник должен смотреть с уверенностью в будущее, не испытывая постоянной опасности увольнения, видеть перспективы продвижения по службе;
- условия, в которых ведется работа, должны быть здоровыми и безопасными.

27.2. Формы государственного регулирования трудовых отношений

Основные составляющие трудового законодательства

Правовое регулирование трудовых и связанных с ним отношений в Российской Федерации основывается на следующих составляющих:

1) частноправовом и соответственно индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем (трудовой договор) как первичными субъектами рынка труда;

2) социально-партнерском и соответственно коллективно-договорном регулировании, тесно связанных с трудовыми коллективными отношениями, возникающими между представителями работников и работодателями или их объединяющими (коллективный договор) как вторичными субъектами рынка труда;

3) государственно-правовом регулировании трудовых отношений, связанных с установлением обязательных для повсеместного применения национальных стандартов труда, разрешением трудовых споров, государственным контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде, установлением процедуры и пределов юридической ответственности.

Конституция РФ в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права гарантирует гражданам право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности. Труд свободен. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 34, 37 Конституции РФ). Эти положения имеют высшую юридическую силу, прямое действие и применяются на всей территории Российской Федерации.

Наряду с Конституцией РФ, которая определяет основополагающие принципы правового регулирования (ст. 37), в стране действует Трудовой кодекс РФ — ТК РФ (Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ с послед. изм. и доп.

В соответствии со ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется:

27. Основы государственного регулирования трудовых отношений

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- указами Президента РФ;
- постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В ст. 5 указано, что в случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ. В случае принятия нового федерального закона, противоречащего Трудовому кодексу РФ, он будет применяться, если в Трудовой кодекс РФ будут внесены соответствующие дополнения и изменения.

Кроме Трудового кодекса РФ важную роль в регулировании трудовых отношений играют федеральные законы: «О занятости населения в Российской Федерации» (от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ с изм., внесенными федеральными законами от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ; от 31 декабря 2005 г. № 199-ФЗ (в ред. от 29 декабря 2006 г.)), «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ с последними изм., внесенными Федеральным законом от 2 февраля 2006 г. № 19-ФЗ; «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (от 12 января 1996 г. с последними изм., внесенными Федеральным законом от 9 мая 2005 г. № 45-ФЗ). Названные нормативные правовые акты распространяются на все трудовые правоотношения в пределах территории Российской Федерации.

На уровне Конституции РФ и федеральных законов осуществляются закрепление, реализация и защита трудовых прав. Отдельные вопросы трудового законодательства находятся в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ (ст. 71 Конституции РФ) и, следовательно, в значительной мере зависят от дополнительных договоров между Федерацией и субъектами о разграничении полномочий в этой области.

Правовые акты, изданные субъектами РФ, действуют в пределах их территориальных границ. Правовые акты, изданные органами местного самоуправления, руководителями предприятий, учреждений, фирм и организаций, распространяются на территорию самоуправления и, соответственно, на членов трудового коллектива. В качестве локальных правовых актов выступают:

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

К нормативным актам конкретных предприятий относятся правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, о вознаграждении по итогам работы за год, соглашения о графике отпусков и т.д. Такие локальные нормативные акты обязательны для работодателя, для всех структурных подразделений, для всех должностных лиц и работников, а также должны отвечать требованиям ст. 8 ТК РФ.

Все нормативные акты в области труда не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам и ухудшать правовое положение работников.

Сотрудничество с Международной организацией труда

Большую роль в становлении и развитии системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации играет реализация принципов, заложенных в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ).

МОТ — мировой центр социально-трудового сотрудничества, социального партнерства, центр трипартизма. От всех международных организаций ее отличает трехсторонняя структура. Каждая страна участвует в ней представителями правительства, трудящихся и предпринимателей. За годы своего существования МОТ накопила огромный опыт и проделала большую практическую работу по развитию социального партнерства и урегулированию возникающих социально-трудовых проблем.

МОТ оказывает большое влияние на формирование и регулирование рынка труда и социально-трудовых отношений во всем мире. Это влияние идет по нескольким направлениям. Они определены в основных ее документах — Уставе и Филадельфийской декларации, а конкретная их разработка — в конвенциях и рекомендациях, консультативной помощи государствам-членам, к примеру, в разработке социально-трудового законодательства и переподготовке кадров, в научных исследованиях социально-трудовых проблем и последующей публикации их результатов, а также других работ и документов.

Все принятые МОТ конвенции и рекомендации образуют Международный трудовой кодекс. Нормативно-правовую базу документов, направленных на регулирование труда, можно изобразить в виде пирамиды, на вершине которой — конвенции и рекомендации МОТ, в основании — индивидуальный трудовой договор (рис. 27.3).

При этом каждый последующий (низший) уровень подчиняется предыдущему (высшему). Это принцип соотношения уровней законодательства означает обязательное исполнение норм, предписанных высшим уровнем, либо их расширение (улучшение). Ухудшение положения работников недопустимо. Конвенции являются обязательными для ратифицировавших их государств. Рекомендации дают ориентиры для национальной политики, законодательства и практики. К наиболее важным в регулировании социально-трудовых отношений можно отнести следующие конвенции и рекомендации МОТ.

Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.) закрепляет положение о том, что трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих организаций.

27.2. Формы государственного регулирования трудовых отношений

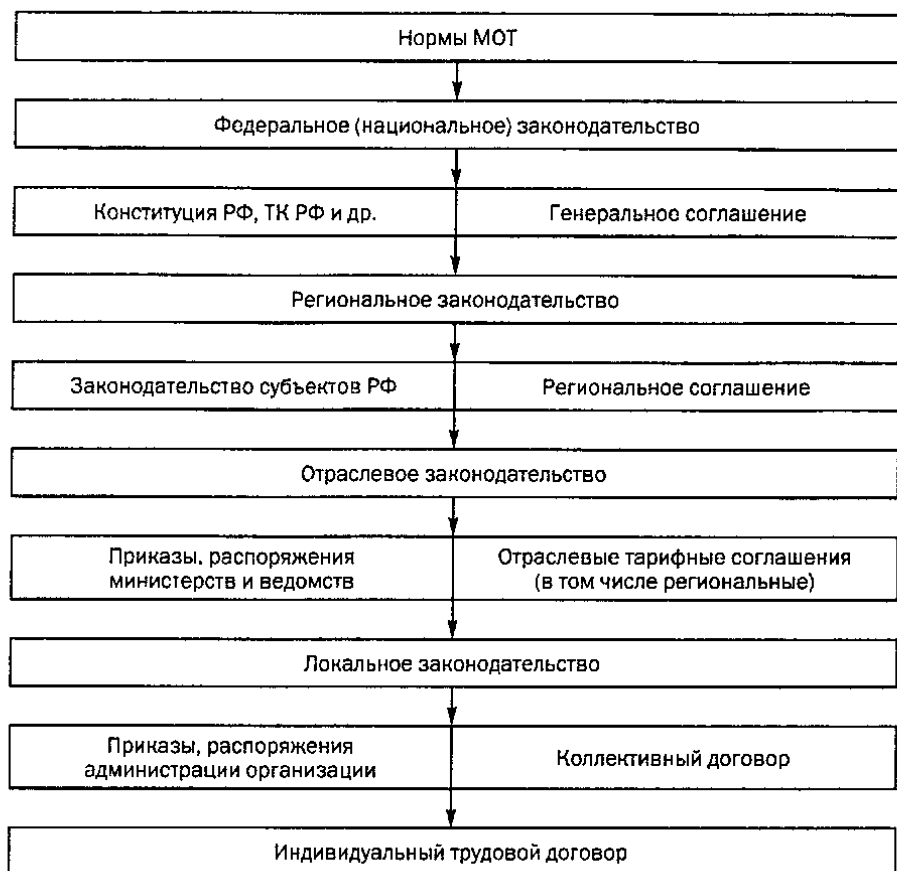


Рис. 27.3. Нормативно-правовая база документов

Конвенция № 154 и Рекомендация № 163 «О коллективных переговорах» (1981 г.) предусматривает переговоры в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися или их организациями. Важным является также положение о том, что государственные органы должны принимать меры для поощрения и содействия развитию коллективных переговоров, а также устанавливать соглашения между государственными органами и организациями предпринимателей и трудящихся. Здесь речь идет о трипартизме, о трехсторонних переговорах как основной форме социального партнерства. В Рекомендации говорится о необходимости принимать соответствующие национальным условиям меры для проведения коллектив-

ных переговоров на любом уровне (учреждения, предприятия, отрасли либо на региональном или национальном уровне) при обеспечении координации между ними.

Конвенция № 150 и Рекомендация № 158 «О регулировании вопросов труда» (1978 г.). В Конвенции отмечается, что Конференция МОТ исходит из желания принять наряду с конвенциями и рекомендациями по отдельным вопросам труда акты, устанавливающие руководящие принципы относительно всей системы регулирования вопросов труда. Она определяет, что каждый член МОТ, ратифицирующий Конвенцию, обеспечивает организацию и эффективное функционирование на своей территории системы регулирования вопросов труда, функции и обязанности которой должны быть скоординированы. При этом действует определенный порядок консультаций, сотрудничества и переговоров между государственными органами власти и наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся.

В Рекомендации рассматриваются конкретные формы и направления регулирования вопросов труда. Компетентным органам власти рекомендуется принимать активное участие в подготовке, разработке, принятии, применении и пересмотре трудовых норм, включая соответствующие законы и положения.

Конвенция № 122 и Рекомендация № 122 «О политике в области занятости» (1968 г.) впервые предусматривают проведение активной политики содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Рекомендация затрагивает практически все, кроме финансовых, вопросы занятости и организации работы служб занятости. Законодательные и нормативные документы о занятости в России в той или иной мере используют положения этой Рекомендации.

Конвенция № 158 и соответствующая ей Рекомендация «О прекращении трудовых отношений» (1982 г.) предусматривают защиту трудящихся от увольнения без основательных причин, обеспечение защиты доходов при потере работы и установление процедур, которыми надлежит руководствоваться в случае образования излишней рабочей силы.

Конвенция № 168 и Рекомендация № 176 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.) подробно рассматривают наряду с проблемами содействия продуктивной занятости вопросы о пособиях по безработице и иной материальной помощи безработным и членам их семей.

Конвенция № 173 и Рекомендация № 180 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предприятия» (1992 г.) определяют права трудящихся по выплате заработной платы, оплате сверхурочных работ, отпуска, выходного пособия, по другим выплатам в случае закрытия, самоликвидации или прекращения деятельности предприятия.

Свое логическое завершение идея социального партнерства на принципе трипартизма получила в Конвенции № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных правовых норм» (1976 г.). В ст. 3 этого документа говорится, что «предприниматели и трудящиеся представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляется консультация».

Из сущности социального партнерства вытекает его содержание:

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

Основы складывающихся цивилизованных отношений между партнерами должны составлять принципы, выработанные Международной организацией труда (МОТ). Главные из них:

1. Всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости.
2. Непредоставление в какой-либо стране работникам человеческих условий труда является препятствием для других стран, желающих улучшить положение трудящихся.
3. Свобода слова и свобода объединения являются необходимыми условиями постоянного прогресса.
4. Нищета в любом месте является угрозой для всеобщего благосостояния.
5. Все люди независимо от расы, веры и пола имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях сво-

боды и достоинства, устойчивости в экономике и равных возможностей.

6. Полная занятость и повышение жизненного уровня.

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

Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2006—2009 гг. направлена на развитие социального диалога в целях консолидации усилий в области совершенствования социально-трудовых и непосредственно связанных с ними экономических отношений.

Основной целью Программы является содействие дальнейшему развитию социально-трудовой сферы в Российской Федерации в направлении достижения достойных условий труда, при этом акцент будет сделан на региональных программах достойного труда. Программа является органическим продолжением предшествующих программ сотрудничества между Россией и МОТ.

Выводы

1. Социально-трудовые отношения — это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленного на регулирование качества трудовой жизни. Социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования, методов разрешения проблем классифицируют по следующим типам: патернализм, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, социальное партнерство, конфликт. К числу основных факторов, влияющих на формирование социально-трудовых отношений в обществе, можно отнести: особенности социальной политики, глобализацию экономики, развитие общественного труда и производства.

2. Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. Оценку качества трудовой жизни можно рассматривать с позиций работника, предпринимателя и общества в целом.

3. Для оценки уровня жизни различных социально-демографических групп населения в России используют следующие показатели: средняя оплата труда; покупательная способность граждан на основе средней заработной платы и пенсии; минимальный потребительский бюджет и прожиточный минимум; потребление продуктов питания в домашних хозяйствах; денежные доходы и расходы и др.

Вопросы для самопроверки

4. Для регулирования социально-трудовых отношений государство создает систему законодательной и нормотворческой деятельности, которая включает такие направления: занятость, социальная политика, условия и охрана труда, миграционная и демографическая политика и т.д.

5. Международная организация труда играет большую роль в становлении и развитии системы социально-трудовых отношений в России. Все принятые МОТ конвенции и рекомендации образуют Международный трудовой кодекс.

Вопросы для самопроверки

1. Какие структурные составляющие выделяются в системе социально-трудовых отношений?
2. Дайте характеристику субъектов социально-трудовых отношений.
3. По каким типам классифицируют социально-трудовые отношения?
4. Назовите основные факторы формирования социально-трудовых отношений в обществе.
5. Какими элементами определяется качество трудовой жизни?
6. Какие направления включает система законодательной и нормотворческой деятельности государства?
7. В чем состоит суть принципов цивилизованных отношений между партнерами, выработанных Международной организацией труда?
8. Какова цель Программы сотрудничества между Россией и МОТ на 2006—2009 гг.?

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений

28.1. Социальное партнерство / 28.2. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений

28.1. Социальное партнерство

Элементы социального партнерства

Социальное партнерство — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Правовой базой социального партнерства являются федеральное законодательство, регулирующее трудовые отношения, положения Конвенций и рекомендаций МОТ. Наряду с общими принципами МОТ можно выделить основные принципы социального партнерства: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (ст. 24 ТК РФ).

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившие в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 25 ТК РФ).

Различают стороны социального партнерства и их представителей. В деятельности соответствующих комиссий участвуют представители сторон, которые действуют от имени и в интересах сторон. Правовые последствия их действий наступают для работников и работодателей. Представители сторон несут ответственность за неисполнение коллективного договора, соглашения лишь при наличии вины в неисполнении конкретных обязательств.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ).

Интересы работников организации при осуществлении социального партнерства представляет первичная профсоюзная организация. В случае когда такая организация не создана или не объединяет большинство работников, могут быть избраны иные представители.

Представителями работодателей — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-

трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ).

Система социального партнерства

Система социального партнерства включает следующие уровни:

- *федеральный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- *межрегиональный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- *региональный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- *отраслевой уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- *территориальный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- *локальный уровень*, устанавливающий обязательства работников и работодателей в сфере труда (ст. 26 ТК РФ).

Уровни социального партнерства подразделяются по территориально-отраслевому признаку.

На федеральном уровне могут заключаться: генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения; на межрегиональном уровне — межрегиональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения; на региональном уровне заключаются региональные и отраслевые (межотраслевые) соглашения; на территориальном уровне — территориальное соглашение; на локальном уровне (сотрудничество в рамках организации либо с работодателем — индивидуальным предпринимателем) заключается коллективный договор, предусматривающий взаимные обязательства работников и работодателя.

Трудовой кодекс РФ включает следующие формы социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работни-

ков и совершенствование трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участие работников, их представителей в управлении организацией;

- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (ст. 27 ТК РФ).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

В субъектах РФ могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

На локальном образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (ст. 35 ТК РФ).

Тенденции развития коллективно-договорного регулирования в России предполагают прежде всего повышение роли соглашений

28. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений

в решении социально-экономических проблем территорий, а коллективных договоров, особенно на предприятиях негосударственной формы собственности (частных, акционерных и др.), — в решении проблем каждого отдельного работника, защите его трудовых прав.

28.2. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений

Содержание и порядок заключения коллективного договора в организации

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор регулирует трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения работодателя и работников организации на основе согласования взаимных интересов. Для повышения эффективности совместной деятельности партнеров необходимо к заключению коллективных договоров подходить дифференцированно. При обсуждении следует учитывать специфику организации, статус и характер ее деятельности, в частности, особенности организации в зависимости от формы собственности, размера, объема производства, финансового состояния, местонахождения, состава работников, наличия социальной инфраструктуры.

Необходимо расширить спектр вопросов, включаемых в коллективный договор согласно нормативным актам. В коллективных договорах следует предусматривать: усиление мотивации труда, включая конкретные меры по стимулированию профессиональной подготовки, дополнительные выплаты за уровень квалификации, сложность и условия труда; обеспечение реальных возможностей для участия (соучастия) работников в управлении предприятием, владении собственностью и распределении результатов его хозяйственной деятельности; социальное страхование работников за счет средств предприятия; льготы и компенсации работникам за счет средств предприятия; регулярный мониторинг обоснованности норм труда с учетом изменения организационно-технических, экономических и социальных факторов.

В процессе разработки коллективного договора в организации выделяют семь основных этапов: подготовительный, аналитический, структурный, проектный, редакционный, этап обсуждения и этап утверждения коллективного договора (табл. 28.1).

Таблица 28.1. Этапы разработки коллективного договора

Этап	Содержание этапа
Подготовительный	Определение сторон коллективного договора рабочей группы
Аналитический	Анализ выполнения разделов коллективного договора за предшествующий год Изучение внешних факторов Расчет показателей, характеризующих социальные условия предприятия
Структурный	Разработка структуры коллективного договора Согласование структуры коллективного договора с профсоюзным комитетом предприятия Уточнение структуры коллективного договора
Проектный	Разработка разделов коллективного договора Согласование разделов с профсоюзным комитетом предприятия Уточнение содержания разделов по результатам согласования
Редакционный	Редактирование текста проекта коллективного договора
Обсуждение коллективного договора	Обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях предприятия Рассмотрение замечаний и предложений к проекту коллективного договора в комиссиях профсоюзного комитета Рассмотрение разногласий по проекту коллективного договора в согласительной комиссии
Утверждение	

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

28. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

Обязательства в коллективном договоре возлагаются на работодателя, а работники выполняют обязанности, предусмотренные законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и трудовым договором.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. Напротив, он может устанавливать дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда.

Коллективный договор не должен быть перегружен так называемыми информационными положениями, т.е. воспроизведением правовых норм, определяющих основные условия труда. Это лишь затрудняет восприятие локального акта и в то же время не несет никакой правовой нагрузки, так как указанные нормы действуют независимо от принятия коллективного договора.

При определении содержания коллективного договора в конкретной организации необходимо исходить из социальных проблем, актуальных для данного производства и коллектива, с учетом финансовых возможностей организации.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

В настоящее время коллективные договоры организаций пока остаются наиболее реальной, но весьма локализованной сферой развития социального партнерства, поскольку отражают исключительно отношения между администрацией предприятия и его работниками. Традиции заключения коллективных договоров сохраняются в основном на государственных предприятиях. Что касается предприятий, трансформированных в акционерные общества, особенно закрытого типа, то на ряде таких предприятий наблюдается отказ от заключения коллективных договоров. Вне сферы отношений социального партнерства оказываются практически все работники, входящие в сферу малого предпринимательства.

Коллективные соглашения

Соглашение, так же как и коллективный договор, является актом социального партнерства.

Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двух- и трехсторонними.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения — это те соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 45 ТК РФ).

Соглашение в отличие от коллективного договора заключается на других уровнях социального партнерства — федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном. При этом соглашения могут носить общий характер и охватывать большинство работодателей и работников соответствующего территориального образования или являться отраслевыми (межотраслевыми).

Соглашения могут быть двухсторонними, заключаемыми работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов), и трехсторонними, заключаемыми с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей. Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами (ст. 46 ТК РФ).

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет (ст. 48 ТК РФ).

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Для проведения контроля стороны обязаны предоставлять друг другу информацию о выполнении условий договорного акта, финансово-экономическом состоянии и т.д. (ст. 51 ТК РФ). Правило о предоставлении информации относится главным образом к работодателю (работодателям), поскольку именно на него возложено выполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Информацию должны предоставлять и органы исполнительной власти, и органы местного самоуправления, которые принимали участие в коллективных переговорах по заключению соглашения. Контроль за соблюдением коллективных договоров и соглашений осуществляют и профсоюзные правовые инспекции.

Коллективный трудовой спор

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров определяется гл. 61 ТК РФ.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Примирительные процедуры — рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или

части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со ст. 400 ТК РФ своего решения.

Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

Требования, выдвигаемые работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя и (или) их выборным представительным органом, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю (о правомочности собрания и конференции — ч. 3 ст. 399 ТК РФ).

Для поиска сторонами спора компромиссного решения предусмотрены примирительные процедуры. Их стадии определены в ст. 401 ТК РФ: на первой стадии должна быть предпринята попытка разрешить спор без участия третьих лиц, на второй — попытка примирения с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Согласно ч. 1 и 2 ст. 401 ТК РФ после рассмотрения спора примирительной комиссией стороны могут обратиться к посреднику или, минуя посредника, — в трудовой арбитраж. Возможен и такой вариант: после примирительной комиссии можно последовательно обратиться к посреднику, а затем — в трудовой арбитраж.

День начала коллективного трудового спора важно определить точно, поскольку в соответствии со ст. 402 ТК РФ примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, что предусмотрено ст. 399 ТК РФ. В соответствии с ч. 5 ст. 40 ТК РФ правом представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров относительно подготовки, заключения, изменения коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации наделяется представитель этого подразделения. Он определяется в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров организации в целом, которые изложены в ст. 37 ТК РФ.

В ч. 2, 3 и 4 ст. 399 ТК РФ, касающихся проведения собрания (конференции) работников, на котором должны быть утверждены выдвигаемые работодателю требования, утвержденные на общем

собрании (конференции), эти вопросы излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Требования профсоюзов и их объединений выдвигаются и направляются сторонам социального партнерства. Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Он должен оказывать методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения, содействовать его урегулированию. Чем раньше данному государственному органу станет известно о выдвигаемых работниками требованиях, тем больше у него будет времени на выяснение всех обстоятельств спора до того момента, как спор будет перенесен на его рассмотрение (если, конечно, его помощь не приведет к урегулированию спора раньше).

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. № 156 «Вопросы федеральной службы по труду и занятости» федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по урегулированию коллективных трудовых споров, является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), которая находится в ведении Минздравсоцразвития России.

Статьей 400 ТК РФ работодателю установлен жесткий срок для ответа на требования работников — три рабочих дня со дня получения требований. Со дня начала трудового спора начинается истечение нового срока — три рабочих дня для создания примирительной комиссии, если работодатель не удовлетворит требований работников. В ст. 402—404 ТК РФ названы сроки, в течение которых соответствующую работу ведет примирительная комиссия, происходит рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника, а также в трудовом арбитраже.

Создание и порядок действия примирительной комиссии следующей:

- решение о создании комиссии на локальном уровне социального партнерства оформляется приказом работодателя и решением представителя работников;
- решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников;

28. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений

- примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе;
- решение примирительных комиссий принимается по соглашению сторон спора, оформляется протоколом, имеет для сторон спора обязательную силу и исполняется в порядке и в сроки, которые установлены данным решением;
- при недостижении согласия стороны приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

Порядок выдвижения требований и действия посредника следующие:

- посредника приглашают стороны коллективного трудового спора. Им может быть любой независимый специалист. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника;
- рассмотрение спора завершается принятием сторонами согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий;
- при недостижении согласия стороны передают спор на рассмотрение трудового арбитража.

Порядок создания трудового арбитража и оформления его решений следующий:

- трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров;
- состав, регламент, полномочия оформляются решением работодателя, представителя работников и упомянутого государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров;
- стороны коллективного спора заключают соглашение в письменной форме об обязательном выполнении решений трудового арбитража;
- решение трудового арбитража оформляется в письменном виде и передается сторонам коллективного трудового спора;
- если спор не разрешен или решение трудового арбитража не исполняется, работники или их представители вправе приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с ч. 1, 2 ст. 413 ТК РФ забастовка не может быть проведена.

Если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Каждая из сторон коллективного трудового спора имеет право обратиться в данный государственный орган в любой момент после начала спора для регистрации спора.

Право работника на забастовку представлено в Европейской социальной хартии от 18 октября 1961 г. как право трудящихся на коллективные действия в случае коллизии их интересов и интересов работодателей (п. 4 ст. 6).

Определение забастовки, содержащееся в ч. 4 ст. 398 ТК РФ, вытекает из ст. 37 Конституции РФ, где забастовка признана способом разрешения коллективного трудового спора и признается право работников на забастовку. В ст. 409 ТК РФ названы случаи, при наступлении которых работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки. К ним относятся:

- 1) безрезультативность примирительных процедур (если они не привели к разрешению коллективного трудового спора);
- 2) уклонение работодателя (его представителей) от участия в примирительных процедурах;
- 3) невыполнение соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора;
- 4) невыполнение решения трудового арбитража.

Кодекс детально регламентирует процедуру проведения забастовки. Нарушение порядка объявления забастовки может повлечь за собой признание ее судом незаконной (ст. 409—417 ТК РФ).

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут — увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в упомянутом процессе.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения спора не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Участие работников в забастовке не может рассматриваться как нарушение ими трудовой дисциплины и основание для расторже-

ния трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с ч. 6 ст. 413 ТК РФ. Однако следует иметь в виду, что работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность,

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале простоя в связи с этим, производится оплата простоя по правилам, изложенным в ст. 157 ТК РФ для случаев простоя не по вине работника. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Работникам, участвующим в забастовке, работодатель вправе за период забастовки не выплачивать заработную плату, за исключением тех, кто занят выполнением обязательного минимума работ (услуг). Гарантии работникам в период разрешения коллективных трудовых споров предусмотрены ст. 405, 414, 415, 417 ТК РФ.

Профсоюз как субъект трудовых отношений

Первые профсоюзы в России возникли в 1905 г. Их деятельность, как правило, носила конфронтационный характер. Экономические требования профсоюзов того периода сочетались с политическими.

Роль отечественных профсоюзов существенно изменилась после 1917 г. Все вопросы, связанные с оплатой и организацией труда, стали регламентироваться централизованно. В СССР профсоюзы стали частью государственного партийно-хозяйственного механизма управления. На предприятиях профсоюзы являлись социальными подразделениями администрации. В их функции входило распределение жилья, материальной помощи, бесплатных и льгот-

ных путевок в санатории и дома отдыха; организация социалистического соревнования и т.п. Все профсоюзы страны входили в единую организацию — Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС).

Реформы 90-х годов дали возможность профсоюзам действовать независимо. В марте 1990 г. на базе ВЦСПС прошел учредительный съезд Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР).

Федерация независимых профсоюзов России — общероссийское общественное объединение, образованное на добровольной основе общероссийскими профсоюзами, территориальными (действующими, как правило, на территории одного субъекта РФ) объединениями организаций профсоюзов, а также межрегиональными профсоюзами работников отраслей, не представленных в Федерации общероссийскими профсоюзами (гл. I, ст. 1 устава ФНПР).

Федерация создана в целях объединения и координации действий членских организаций по представительству и защите социально-трудовых и гражданских прав, производственных, профессиональных, экономических и социальных интересов членов профсоюзов, коллективных прав и интересов работников, а также представительства и защиты общих интересов и достижения общих целей членских организаций, обеспечения правовых гарантий их деятельности как на федеральном уровне, так и в субъектах РФ (устав ФНПР, гл. II, ст. 2).

Однако практика показывает, что профсоюзам приходится бороться за свое выживание, так как значительная часть собственников и администрации видят в них угрозу своим интересам. ФНПР включает 40 отраслевых профсоюзов (нефтяной, газовой, угольной отраслей, профсоюзы металлургов и т.п.) и более 70 региональных объединений, которые охватывают более 90% общего числа членов профсоюзов.

В сфере малого и среднего бизнеса России профсоюзов практически нет. Слабое влияние профсоюзов на трудовые отношения обуславливается следующими обстоятельствами:

- неспособность защитить работников перед ростом безработицы, снижением заработной платы, ухудшением условий труда, массовым сокращением производства;
- отсутствие законодательной поддержки профсоюзов при создании в частном секторе профсоюзов (безнаказанный отпор со стороны руководства);

- беспомощность профсоюзов перед неограниченной властью над работниками руководителя организации.

Все это осложняет борьбу за нормальный уровень цены труда и улучшение его условий.

У профсоюзов России немало финансовых проблем. Членство в профсоюзах предусматривает уплату взносов (в России это 1% от заработной платы). Основная часть средств остается профсоюзному комитету организации, часть перечисляется в областные комитеты, региональные советы, отраслевые органы и в Центральный совет ФНПР. Средства, остающиеся на местах, расходуются в основном на материальную помощь членам профсоюзов в той или иной форме. Социальная инфраструктура предприятия (дома отдыха, клубы, спортивные сооружения) теперь обычно финансируется администрацией.

Российские профсоюзы для реализации заложенного в них потенциала должны решать следующие задачи:

- повышение уровня реальной заработной платы и МРОТ;
- устранение неравенства в уровнях заработной платы (региональных, отраслевых, между работниками и руководителями);
- улучшение условий труда в соответствии с требованиями и нормами охраны труда;
- активное участие в формировании и проведении кадровой политики;
- формализация взаимных обязательств работодателей и работников, не входящих в профсоюз;
- урегулирование вопросов деятельности нескольких профсоюзов на одном предприятии.

Миссия профсоюзов не должна ограничиваться защитой интересов работников. Отражая общественные интересы и настроения, они выявляют реакцию общества на проводимую государством социально-экономическую политику, помогая ее своевременно корректировать.

Выводы

1. Социальное партнерство — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отно-

шений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Система социального партнерства включает следующие уровни: федеральный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный.

2. Развитие социального партнерства в стране имеет ряд трудностей, которые обусловлены объективными и субъективными причинами. К объективным причинам можно отнести: уровень безработицы; задержка с выплатой заработной платы; расслоение населения по уровню доходов и др. К субъективным причинам относят: недооценку Правительством РФ социальных аспектов перехода страны к рыночным отношениям и многоукладной экономике; экономическую преступность; коррупцию в стране и др.

3. Коллективный договор регулирует трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения работодателя и работников организации на основе согласования взаимных интересов. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

4. Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

5. Задача профсоюзов — не только защищать интересы работников, но и отражать общественные интересы и настроения, выявлять реакцию общества на проводимую государством социально-экономическую политику, помогая ее своевременно корректировать.

Вопросы для самопроверки

1. В чем сущность понятия «социальное партнерство»?
2. Каково правовое обеспечение социального партнерства в Российской Федерации?
3. Какие уровни включает система социального партнерства?
4. Назовите этапы разработки коллективного договора.
5. В чем состоит отличие коллективного договора от соглашения?
6. Каков порядок разрешения коллективного трудового спора?
7. В чем заключается роль профсоюзов как субъекта трудовых отношений?

Конфликты в социально-трудовой сфере и способы их разрешения

29.1. Конфликты в социально-трудовой сфере, причины их возникновения / 29.2. Влияние договорных отношений на снижение социальной напряженности в коллективе и предупреждение конфликтов / 29.3. Методы разрешения социально-трудовых конфликтов в коллективе

29.1. Конфликты в социально-трудовой сфере, причины их возникновения

Основные понятия и разновидности конфликтов в социально-трудовой сфере

Любой коллектив, в том числе трудовой, — это всегда совокупность отдельных личностей, определенным образом взаимодействующих друг с другом, которые осознают свою принадлежность к определенной общности и которых признает коллектив в качестве своих членов. В процессе совместной деятельности в трудовом коллективе создается относительно устойчивый общий эмоциональный настрой, на котором отражаются личные и деловые взаимоотношения членов коллектива. С одной стороны, в этом настрое проявляется вся совокупность элементов окружающей среды и социальной обстановки, с другой — вся совокупность факторов, которая формирует тот или иной настрой под воздействием субъективных и объективных причин. Это приводит к тому, что он сам начинает оказывать влияние на коллективную деятельность и на работу отдельных людей.

В любом случае в коллективе, где имеют место различные мнения и представления о целях, способах их достижения, бытуют различные жизненные принципы, планы, есть основания для конфликтных ситуаций, для возникновения трудовых споров.

Под *конфликтом* понимается открытое столкновение между членами коллектива, возникающее в результате противоборства различных противоположных мотивов (интересов, целей, идеалов, убеждений) или суждений (мнений, взглядов, оценок).

Трудовой спор (конфликт) возникает в результате реального или предполагаемого нарушения прав в различных областях социально-трудовых отношений: в области оплаты труда, условий работы, режима труда и отдыха, организации найма работников и их увольнения и т.д. Если нарушение прав в сфере труда касается отдельного работника, последствием такого нарушения становится возникновение индивидуального трудового спора (конфликта). Если же разногласия возникают между работодателем и группой работников или трудовым коллективом в целом, то в этом случае трудовой спор носит коллективный характер и квалифицируется как коллективный трудовой спор.

В соответствии с трудовым законодательством (ст. 381 ТК РФ) индивидуальный трудовой спор представляет собой неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и других нормативных правовых актов, в которых содержатся нормы трудового права, коллективного договора и о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Коллективный трудовой спор определяется как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права (ст. 398 ТК РФ).

Конфликт предполагает ситуацию, когда позиция или действия одной стороны оказывают влияние на положение другой, причем не всегда противоборство имеет под собой осознанную основу. В организации могут возникать и развиваться конфликты между отдельными работниками, подразделениями, руководителями разных уровней, трудовым коллективом, с одной стороны, и администрацией — с другой, а в настоящее время — еще и между этническими группами и т.д.

Виды конфликтов чрезвычайно разнообразны. В зависимости от группировочного признака можно выделить открытые и закрытые (латентные) конфликты, о которых говорилось выше; общие и локальные (в зависимости от того, втянута в конфликт вся организация или ее часть; деловые и личные; стабилизированные, эскалируемые (разрастающиеся), канализируемые или спадающие (в за-

29. Конфликты в социально-трудовой сфере и способы их разрешения

висимости от стадии развития конфликта); спонтанные или планируемые заранее; кратковременные или затяжные (последние могут приводить к кризису и даже гибели организации) и т.д.

Из множества возможных столкновений, конфликтных ситуаций чаще всего выделяют внутриличностные конфликты, причинами которых может быть необходимость выбора между различными вариантами решений, несовпадение внешних требований и внутренних позиций (целей, средств их достижения), потребностей и возможностей их реализации, личных интересов и обязанностей. Иными словами, внутриличностные конфликты могут, в свою очередь, подразделяться на мотивационные (когда выбор идет в условиях многовариантности решений) и ролевые (когда речь идет о выборе по принципу наименьшего зла). Выделяют также межличностные конфликты, в большинстве случаев порождаемые столкновением материальных интересов субъектов конфликта. При этом внешне они могут проявляться как несовпадение характеров, ценностей и т.д.; конфликты между личностью и группой, обусловленные, как правило, несовпадением индивидуальных и коллективных ценностей, норм поведения; межгрупповые конфликты, имеющие в своей основе чаще всего экономические различия в интересах.

Формы производственных конфликтов, их характер

Формы производственных конфликтов могут быть различными, основные из них представлены на рис. 29.1.



Рис. 29.1. Формы производственных конфликтов

Современная практика управления персоналом основана на том, что многие возможные в организации конфликты носят позитивный характер, т.е. не только допустимы, но и желательны, так как способствуют более эффективной работе и развитию социально-трудовых отношений. Это связано с тем, что они:

- позволяют вскрыть проблемы, узнать различные точки зрения, найти приемлемые для противоположных сторон решения;
- ведут к изменениям и образованию новых социальных механизмов, улучшению отношений в коллективе, укреплению взаимопонимания, способствуют консолидации различных групп в трудовом коллективе, приводят к повышению сплоченности, сотрудничеству;
- стимулируют активность членов коллектива, творчество, споры, появление новых идей, готовность к изменениям.

Все это способствует развитию как отдельной личности, так и коллектива в целом, т.е. говорит о конструктивности внутриорганизационных конфликтов. К конструктивным конфликтам могут быть отнесены:

- внутриколлективные деловые споры, основой которых служат такие причины, как назревшая необходимость решения различных деловых вопросов, производственных задач, перераспределения обязанностей, распределения премий и др.;
- конфликты между коллективом и личностью, возникающие при поведении работника, которое вызывает недовольство коллектива (прогулы, пьянство, интриги и т.п.);
- конфликты между коллективом и руководителем (при появлении проблем в управлении, которые необходимо довести до сведения руководителя или администрации организации).

Вместе с тем конфликты могут носить и деструктивный характер, и, как свидетельствует практика, именно такие конфликты в трудовом коллективе случаются чаще всего. Они могут приводить к негативным, иногда разрушительным действиям, склокам, клевете и т.д., что в свою очередь ведет к ухудшению эмоционального настроения в коллективе, а в конечном итоге — к снижению эффективности его работы.

Деструктивные конфликты, как правило, снижают трудовую активность работников, не способствуют решению проблем в сфере социально-трудовых отношений, приводят к росту текучести кадров, нестабильности коллектива, неудовлетворенности работой и социально-психологическими условиями в коллективе.

29. Конфликты в социально-трудовой сфере и способы их разрешения

Негативные последствия и позитивные функции трудовых конфликтов

Трудовые конфликты в организации, как правило, имеют негативные последствия, к которым следует отнести:

- свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, переход к формальному общению и отказу от открытых коммуникаций;
- усиление враждебности в коллективе;
- падение мотивации к труду, а следовательно, и эффективности труда;
- ухудшение взаимопонимания в коллективе;
- несоблюдение взаимных обязательств, договоренностей, зачастую «из принципа»;
- умышленное и целенаправленное деструктивное поведение, сводящееся к установке на разрушение связей организации, культуры, сложившихся традиций и т.д.;
- неудовлетворенность принадлежностью к определенной трудовой группе, организации; установка на индивидуалистическое поведение;
- бессмысленные затраты сил и энергии на конфронтацию, неиспользование благоприятной ситуации для решения деловых вопросов и производственных задач и т.д.

Позитивные функции трудового конфликта представлены в табл. 29.1.

Таблица 29.1. Функции трудового конфликта, позитивно влияющие на развитие коллектива организации

Функция	Содержание функции
Информационная	Посредством конфликта вскрывается информация, необходимая для успешного выполнения своих функций всеми (или определенной группы) работниками
Социализация	Работники получают социальный опыт, знания, недоступные в обычной ситуации
Нормализация морального состояния	В конфликте разрешаются накопленные негативные настроения, формируются нормальные моральные ориентации
Инновационная	Конфликт стимулирует изменение, развитие, демонстрирует их неизбежность, способствует вскрытию какой-либо проблемы

Основные причины трудовых конфликтов

Изучение причин трудовых конфликтов позволяет определить природу конфликтов, классифицировать их, определить возможности и способы их разрешения. Перед руководством организации и прежде всего кадровой службой стоят непростые задачи, связанные с разрешением конфликтов, анализом причин, которые привели к их возникновению, прогнозированием развития конфликтных ситуаций, выбором способов устранения конфликтов, организацией работы по разрешению трудовых споров.

Очень важной задачей службы управления персоналом (кадровой службы) является выявление причин конфликта. Это связано с тем, что внешние проявления конфликтных ситуаций далеко не всегда дают представление об их истинном характере. По мнению специалистов, совокупность причин, вызывающих конфликтные ситуации в трудовых коллективах, можно объединить в четыре основные группы:

- недостатки в организации производства (неудовлетворенность условиями труда, неудовлетворительные коммуникации, ограниченность ресурсов и т.д.);
- недостатки в управлении (прежде всего в расстановке кадров);
- нарушение трудового законодательства;
- недостатки, обусловленные межличностными отношениями внутри коллектива (нарушение служебной этики, расхождение во мнениях, мотивах, ценностях, средствах достижения целей и т.д.).

Среди конкретных причин конфликтов в организации можно отметить несправедливое распределение обязанностей, вознаграждения, ресурсов, стремление к лидерству или власти, неопределенность ситуации, несовместимость и антипатию между членами коллектива, низкую оплату труда и т.д.

Строго говоря, конфликт представляет собой процесс, который состоит из целого ряда этапов. Столкновение интересов и открытое противоборство являются лишь одним из них.

Основные этапы развития конфликта в организации и их характеристика

На первом этапе создается ситуация, когда ценности, интересы, установки вступают в противоречие, но открытого противоборства еще нет. В этот период идет накопление противоречий и их обостре-

ние. Элементами конфликтной ситуации являются сами оппоненты, объект (часто дефицитный ресурс), предмет (различие взглядов оппонентов на объект, что и лежит в основе конфронтации). Надо иметь в виду, что субъективное восприятие конфликтной ситуации еще не говорит о наличии реального предмета конфликта.

Возникающие конфликтные ситуации могут носить объективный и субъективный характер, причем последние, как правило, обусловлены психологической несовместимостью и всегда эмоционально окрашены.

Не имея четкого начала и конца, конфликтные ситуации могут развиваться по-разному, например, ослабевать или даже полностью исчезать, длительное время сохраняться на том же уровне, трансформироваться, захватывая все новые сферы. Обострение конфликтной ситуации может происходить под воздействием инцидента (обстоятельства, послужившего поводом к столкновению оппонентов).

Вторым этапом развития конфликта является инцидент, причины возникновения которого могут быть различны. Он может возникнуть случайно, может быть спровоцированным, а может иметь открытый характер и выражается в различных формах только в воображении сторон.

На третьем этапе развития конфликт перерастает в противостояние сторон, которое может выражаться в форме создания помех в работе, причинения косвенного вреда, оскорбляющих действий, захвата спорного объекта и т.д. Эта стадия конфликта может тянуться длительное время, которое зависит от баланса противостоящих сил.

Четвертый этап конфликта предполагает его полное окончание, которое может быть достигнуто различными путями: разрешением, примирением, тупиковым состоянием. Завершение объективного конфликта, как правило, связано с ликвидацией объекта конфликта, потерей его значения вследствие изменения обстоятельств и т.д. Прекращение субъективного конфликта требует детального анализа и предполагает различные пути его преодоления.

Типы трудового конфликта и зависимость конфликтного поведения от личности работника

По характеру и степени проявления наиболее характерных признаков, таких как наличие реального конфликтного поведения, оче-

видность конфликтной ситуации для окружающих и т.д., можно различить типы трудового конфликта. Это могут быть открытый или закрытый трудовой конфликт. Наиболее неблагоприятным для трудового коллектива является наличие закрытых трудовых конфликтов. Такие конфликты создают дискомфортную ситуацию в коллективе, обладают деструктивным характером, негативно влияют на организационно-трудовые отношения. Кроме того, вероятность разрешения подобных конфликтов чрезвычайно мала.

Природа трудовых конфликтов чрезвычайно сложна, зачастую трудно даже выделить субъекты конфликтов. Так, нередко за конфликтующими внешне отдельными работниками стоят социальные группы с противоположными интересами, и наоборот, внешне конфликтуют группы, а на самом деле основу конфликта составляет противостояние частных интересов индивидов. На практике часто индивидуальные конфликты переходят в межгрупповые, а конфликты между группами оборачиваются конфликтами между отдельными работниками. Более того, субъектами трудового конфликта нередко бывают не какие-либо одиночки или группы, отстаивающие свои интересы, а опытные лица, или «группы давления», дирижирующие развитием организационно-трудовых отношений в трудовом коллективе. Возможны случаи, когда стороны конфликта стараются придать внутреннему трудовому спору широкий масштаб и представить свои интересы как интересы многих или даже большинства работников организации.

По поведению в условиях конфликта можно судить о личности сотрудника, выделить определенные типы работников, например, склонных конфликтовать при малейших сложностях в отношениях в коллективе; лиц, избегающих конфликтов; лиц, адекватно относящихся к той или иной конфликтной ситуации. Как утверждают специалисты, поведение работников в условиях конфликта в определенной степени отражает их отношение к труду. Как правило, «хороший» работник не конфликтен, болезненно воспринимает возникновение конфликтных ситуаций, если и вступает в конфликт, то только в случаях, когда он затрагивает вопросы организации труда, которые после разрешения конфликта могут быть существенно улучшены.

29.2. Влияние договорных отношений на снижение социальной напряженности в коллективе и предупреждение конфликтов

Социальное партнерство как способ балансирования интересов работодателей и наемных работников

Необходимость совершенствования социально-трудовых отношений обусловила потребность общества в развитии *социального партнерства* как способа обеспечения оптимального баланса основных интересов различных социальных групп и прежде всего — наемных работников и работодателей. Это, в свою очередь, дало толчок к развитию правовой базы — совершенствованию законодательства, направленного на регулирование трудовых отношений. Так, основа социального партнерства была заложена в Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (от 11 марта 1992 г., новая редакция от 24 ноября 1995 г.), положения которого распространяются на организации различных форм собственности. Закон был разработан в соответствии с основными положениями конвенций и рекомендаций Международной организацией труда (МОТ).

Как отмечалось выше, основными принципами социального партнерства являются: соблюдение законодательства, полномочность представительства сторон, равноправие и свобода выбора при обсуждении вопросов, которые составляют содержание коллективных договоров, соглашений, добровольность в принятии на себя обязательств, ответственность за их выполнение.

Реализация партнерских отношений, на практике может осуществляться в таких формах, как коллективные договоры и соглашения, консультации и переговоры и т.д. Вместе с тем отношения социального партнерства предполагают также участие государства, которое может быть прямым и косвенным. Прямое участие государства в регулировании социально-трудовых отношений выражается в трипартизме, т.е. совместном действии трех партнеров — работодателя, работника и государства. Косвенное же участие государства проявляется в выполнении функций координатора и регулятора трудовых отношений, а также контролера, посредника и арбитра.

Коллективные договоры в организациях, являющиеся основой коллективно-договорных отношений, призваны защищать интересы обеих сторон трудовых отношений (работников и работодателей), упорядочивать, стабилизировать их, разрешать возникающие

29.3. Методы разрешения социально-трудовых конфликтов в коллективе

противоречия путем компромисса, договоренностей, т.е. используя наиболее цивилизованные и безболезненные способы.

Эти функции трудового договора обуславливают взаимную заинтересованность и работников, и работодателей в развитии коллективно-договорной системы трудовых отношений. Система коллективно-договорного регулирования трудовых отношений имеет целый ряд преимуществ, которые особенно важны в условиях экономической и политической нестабильности, непредсказуемости изменений в финансовой и налоговой политике. К их числу относятся многовариантность и гибкость принятия решений.

Условием для внесения изменений в коллективный договор является лишь взаимное согласие сторон. Таким образом, коллективный договор является «живым» организмом удовлетворения интересов работников и работодателя, способствующим предотвращению между ними трудовых споров.

29.3. Методы разрешения социально-трудовых конфликтов в коллективе

Элементы разрешения конфликтных ситуаций в практике управления персоналом в организации

Разрешение конфликта осуществляется путем изменения объективной ситуации, а также через субъективную психологическую перестройку, когда ориентация на противоборство сменяется на сотрудничество, т.е. учет интересов соперника, поиск компромисса, устраивающего обе стороны. По утверждениям психологов, наиболее активным участником конфликта является человек, который чаще других создает конфликтные ситуации и вовлекает других работников в конфликты. К числу основных особенностей поведения конфликтной личности в сфере труда относятся, как правило: стремление доминировать в коллективе, склонность к постоянной, часто необоснованной критике; излишняя принципиальность и прямолинейность в суждениях и высказываниях; консерватизм мышления, взглядов, убеждений; противостояние инновациям в коллективе; несправедливая оценка поступков и действий других членов коллектива и умаление достоинств и значимости других людей; неадекватная оценка своих возможностей и способностей: их переоценка, бесцеремонность, нежелание считаться с мнениями других и т.д.

Практика управления персоналом выработала ряд действенных рецептов разрешения конфликтных ситуаций в трудовом коллективе. В их числе можно отметить следующие:

- установление реальных участников конфликта;
- изучение мотивов, целей, особенностей характера, уровня профессиональной компетентности участников конфликтной ситуации;
- выявление межличностных отношений, существовавших до возникновения конфликта, между его участниками;
- выявление истинной причины возникновения конфликта;
- выявление отношения к конфликту работников, не принимающих в нем участие, но заинтересованных в его позитивном разрешении;
- выбор способа разрешения, адекватного характеру причин, вызвавших конфликт, с учетом особенностей личности работников, вовлеченных в конфликт, носящего конструктивный характер и способствующий улучшению межличностных отношений и развитию коллектива.

Как видно из всего перечисленного, диагностика социально-психологического климата в трудовом коллективе является действенным средством предотвращения конфликтов в трудовой сфере.

Выводы

1. Конфликты (или трудовые споры) возникают в результате реального или предполагаемого нарушения прав в различных областях социально-трудовых отношений. Если нарушения касаются одного работника, то возможно возникновение индивидуального конфликта, если группы работников или трудового коллектива, в целом — то группового конфликта.

2. Многие из возможных конфликтов в организации носят позитивный характер, способствуют развитию как отдельной личности, так и коллектива в целом (конструктивные конфликты). Вместе с тем конфликты могут приводить к негативным, разрушительным для коллектива действиям (деструктивные конфликты).

3. Изучение причин трудовых конфликтов позволяет определить природу конфликтов и способы их разрешения. Причины конфликтов можно объединить в четыре группы в зависимости от характера недостатков в деятельности трудового коллектива (недостатки в организации производства; в управлении; связанные с нарушением трудового законодательства; обусловленные межличностными отношениями внутри коллектива).

Вопросы для самопроверки

4. По поведению в условиях конфликта можно судить о личности сотрудников, выделить работников, склонных к конфликтам. Поведение работников в условиях конфликта в определенной степени отражает их отношение к труду.

5. Способом балансирования интересов работодателя и наемных работников является социальное партнерство. Основы социального партнерства заложены в действующем в Российской Федерации законодательстве. Основными принципами социального партнерства являются, в том числе, соблюдение законодательства, полномочность представительства сторон, равноправие и свобода выбора при обсуждении вопросов, добровольность в принятии на себя обязательств, ответственность за их выполнение и т.д.

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под трудовыми спорами и какова основа их возникновения?
2. Понятие коллективного трудового спора и причины, их вызывающие.
3. Функции трудового конфликта, позитивно и негативно влияющие на развитие трудового коллектива.
4. Каковы этапы развития конфликтной ситуации в трудовом коллективе?
5. В чем суть социального партнерства, его основные принципы и роль в регулировании социально-трудовых отношений?
6. Назначение, порядок образования и функции примирительных комиссий по трудовым спорам.
7. Каков порядок разрешения трудовых споров в организации?

Список рекомендуемой литературы

- Адамчук В. В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А.* Экономика труда. М. : Финстатинформ, 1999.
- Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е.* Экономика и социология труда. М. : ЮНИТИ, 1999.
- Александрова А. Б.* Зарботная плата на современном предприятии. М. : Книжный мир, 2002.
- Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии / под ред. А. И. Рофе. М. : МИК, 2000.
- Аудит и контроллинг персонала: учеб. пособие / под ред. П. Э. Шлендера. М. : Вузовский учебник, 2006.
- Ахилев Г. А.* Социальные аспекты экономической реформы в России. М. : ТЕИС, 1998.
- Безопасность и охрана труда: учеб. пособие для вузов / под. ред. О. Н. Русака. СПб. : МАНЭБ, 2001.
- Волгин Н. А.* Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. М. : Экзамен, 2003.
- Генкин Б. М.* Экономика и социология труда. М. : Норма; Инфра-М, 1998.
- Гонтмахер Е. Ш.* Социальная политика. Уроки 90-х. М. : Гелиос АРВ, 2000.
- Жуков А. Л.* Рыночный механизм регулирования заработной платы. М. : Академия труда и социальных отношений, 1996.
- Журавлев П. В.* Управление персоналом в предпринимательских организациях. М. : РЭА им. Плеханова, 1998.
- Зубов В. М.* Как измеряется производительность труда в США. М. : Финансы и статистика, 1996.
- Капустин Е. И.* Уровень, качество и образ жизни населения России. М. : Наука, 2006.
- Крапивин О. М., Власов В. И.* Охрана труда. М. : Норма, 2003.
- Кулинецов И. И.* Экономика и социология труда. М. : Центр экономики и маркетинга, 1999.
- Курс переходной экономики / под ред. Л. И. Абалкина. М. : Финстатинформ, 1997.
- Левашов В. И.* Социальная политика доходов и заработной платы. М. : Центр экономики и маркетинга, 2000.
- Лепихов М. И.* Право и социальная защита населения. М. : Былина, 2000.
- Литвинов В. А.* Денежные доходы и покупательная способность населения регионов России. М. : ВЦУЖ, 1998.
- Лютенс Ф.* Организационное поведение. М. : ИНФРА-М, 1999.

- Можина М. А.* Распределительные отношения, доходы и потребление населения. М. : ИСЭПН РАН, 2001.
- Маслова В. М.* Управление персоналом предприятия: учеб. пособие. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
- Мунипов В. М., Зинченко В. П.* Эргономика: человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды: учебник. М. : Логос, 2001.
- Никифорова А. А.* Организация заработной платы за рубежом. М. : Информцентр-директор, 1996.
- Одегов Ю. Г., Журавлев П. В.* Управление персоналом. М. : Финстатинформ, 1997.
- Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Митрофанов Н. Г.* Рынок труда и социальное партнерство. М. : Хронограф, 1998.
- Оплата труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки. М. : Институт труда, 1993.
- Организация и нормирование труда / под ред. В. В. Адамчука. М. : Финстатинформ, 1999.
- Организация и нормирование труда : учебник для вузов / под ред. Ю. Г. Одегова. М. : Экзамен, 2003.
- Организация и регулирование оплаты труда : учеб. пособие / под ред. М. Е. Сорокиной. М. : Вузовский учебник, 2007.
- Организация оплаты труда работников предприятий в условиях либерализации и приватизации. Рекомендации. М. : Институт труда, 1998.
- Охрана труда. 8-е изд., доп. М. : ИНФРА-М, 2002.
- Политика доходов и заработной платы / под ред. П. В. Савченко, Ю. П. Кокина. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Экономистъ, 2004.
- Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н. А. Горелова. СПб. : Питер, 2003.
- Пошерстник Н. В., Мейксин М. С.* Заработная плата в современных условиях. 10-е изд., перераб. и доп. М.; СПб. : Изд. дом «Герда», 2002.
- Приоритетные национальные проекты. Цифры, факты, документы. М. : Изд-во «Европа», 2006.
- Прокопов Ф. Т.* Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. М. : ТЕИС, 1999.
- Ракоти В. Д.* Заработная плата и предпринимательский доход. М. : Финансы и статистика, 2001.
- Римашевская Н. М.* Человек и реформы, секреты выживания. М. : ИСЭПН РАН, 2003.
- Рошин С. Ю., Разумова Т. О.* Экономика труда. М. : Инфра-М, 2000.
- Рожкова В. В.* Управление производительностью труда. М. : Институт труда, 1997.
- Рошк В. Д.* Социальное страхование: теория, проблемы, пути совершенствования. М. : Институт труда, 1994.

Список рекомендуемой литературы

- Российские реформы: социальные аспекты. М. : ГУ ВШЭ, 1998.
- Россия в цифрах. М. : Росстат, 2001—2006.
- Рофе А. И., Жуков А. Л.* Теоретические основы экономики и социологии труда. М. : МИК, 1999.
- Рынок труда : учеб. пособие / под ред. П. Э. Шлендера. М. : ИНФРА-М, 2004.
- Рыночные модели оплаты труда / под ред. В. Н. Гончарова. Харьков : Основа, 2000.
- Социальная политика в муниципальных образованиях / под ред. Н. А. Волгина. М. : РАГС, 2004.
- Социальные риски в рыночной экономике и политика их смягчения. М. : ГУ ВШЭ, 2004.
- Управление персоналом / под ред. А. Я. Кибанова. М. : Инфра-М, 1997.
- Управление персоналом : учеб. пособие / под ред. П. Э. Шлендера. М. : ЮНИТИ, 2005.
- Федченко А. А.* Анализ заработной платы. Воронеж: Изд-во ВГУ, 2000.
- Федченко А. А., Одегов Ю. Г.* Оплата труда и доходы работников. М. : Дашков и К^о, 2004.
- Формирование рыночных механизмов возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы в странах СНГ. М. : Институт труда, 1999.
- Шекшня С. В.* Управление персоналом современной организации. М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998.
- Широкова Л. Н.* Районное регулирование оплаты труда // Все о Севере. СПб. : Норд-Ост-Норма, 2002.
- Щеглова С. Н.* Социальное партнерство в сфере трудовых отношений. М. : Профиздат, 1997.
- Экономика труда / под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. СПб. : Питер, 2004.
- Экономика труда / под ред. А. Ф. Зубковой. М. : Финстатинформ, 2001.
- Экономика труда / под ред. А. И. Рофе. М. : МИК, 2006.
- Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М. : МГУ, 1996.
- Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М. : ЭКЗАМЕН, 2003.
- Эргономика / под ред. В. В. Адамчука. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 1999.
- Эренберг Р. Д., Смит Р. С.* Современная экономика труда. М. : МГУ, 1996.
- Яковлев Р. А.* Концепция реформирования заработной платы. М. : Институт труда, 1998.
- Яковлев Р. А.* Оплата труда в организации. М. : МЦФЭР, 2003.