

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ
АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

А. В. Калина

**ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА
В УСЛОВИЯХ РЫНКА
(аспект эффективности)**

*4-е издание,
стереотипное*

*Рекомендовано
Министерством образования и науки Украины
в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений*

МАУП

Киев 2003

ББК 65.24я7
К17

Рецензенты: *Д. П. Богиня*, д-р экон. наук
И. К. Бондарь, д-р экон. наук

*Одобрено Ученым советом Межрегиональной Академии
управления персоналом (протокол № 7 от 31.08.2000)*

*Рекомендовано Министерством образования и науки Украины
в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений
(письмо № 1/11-1958 от 14.10.97)*

Калина А. В.

К17 Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффектив-
тивности): Учеб. пособие. — 4-е изд., стереотип. — К.: МАУП,
2003. — 312 с.: ил. — Библиогр. в конце разд.

ISBN 966-608-279-9

В пособии освещаются теоретические и методические подходы к организа-
ции труда и его оплате. Раскрываются основные понятия и категории, характе-
ризующие организацию, экономику и нормирование труда, механизм их взаимо-
действия, место и роль в условиях формирования и функционирования рыночных
отношений.

Для студентов и слушателей системы подготовки, переподготовки и повыше-
ния квалификации.

ББК 65.24я7

© А. В. Калина, 1997
© А. В. Калина, 2003, стереотип.
© Межрегиональная Академия
управления персоналом (МАУП), 2003

ISBN 966-608-279-9

1

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ: ЕЕ ПОКАЗАТЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

Каждый этап социально-экономического развития страны предъявляет свои требования к экономической эффективности. Что же представляет собой эффективность?

В буквальном смысле слово “эффективный” означает “дающий эффект, приводящий к нужным результатам, действенный”.

Эффективность производства — важнейшая качественная характеристика хозяйствования на всех уровнях. Под экономической эффективностью производства понимается *степень использования производственного потенциала, которая определяется соотношением результатов и затрат общественного производства*. Чем выше результат при одних и тех же затратах, чем быстрее он увеличивается в расчете на единицу затрат общественно необходимого труда, чем меньше затраты на единицу полезного эффекта, тем выше эффективность производства. *Суть проблемы повышения экономической эффективности производства* состоит в том, чтобы каждая единица трудовых, материальных и финансовых ресурсов обеспечивала существенное увеличение объема производства продукции и национального дохода. Это в конечном счете означает повышение производительности общественного труда, что и является критерием (мерилом) повышения эффективности производства. Необходимость и возможность повышения эффективности производства обуславливаются как совокупностью постоянно действующих факторов, так и особенностями современного этапа экономического развития Украины. Эффективность производства зависит от различных факторов: социально-экономических, технологических, организационных и др.

Рассмотрим основные **виды эффективности**:

- *техническая* (когда результаты зависят от совершенствования техники, технологии, внедрения различных новинок);

- *экономическая* (непосредственно связанная с результатами работы предприятий, их структурных подразделений);
- *социально-экономическая* (включает в себя удовлетворение потребностей населения, условия труда работающих, соответствие производственных отношений уровню производительных сил).

Указанные виды эффективности тесно взаимосвязаны и иногда их очень сложно разделить.

В той или иной интерпретации проблема эффективности существует с момента возникновения материального производства, отражая взаимосвязь производственных отношений и определенного способа производства. В условиях формирования рыночных отношений, когда результаты работы одних субъектов рынка зависят от четкости и слаженности работы других, проблема эффективности становится определяющей.

Основными направлениями повышения эффективности общественного производства являются использование в производстве достижений науки и техники; совершенствование системы государственного регулирования и структуры народного хозяйства; поддержание установленного уровня качества (выпускаемых товаров); снижение материалоемкости продукции; осуществление природоохранительных мер и рациональное использование природных ресурсов, внедрение ресурсосберегающих технологий; повышение отдачи как живого, так и овеществленного труда. Вопросы экономической эффективности производства каждое предприятие независимо от того, к какой форме собственности оно относится, решает самостоятельно исходя из возможностей, поставленных целей, но обязательно с учетом интересов государства, на территории которого оно расположено.

Долгое время экономисты дискутировали о том, какой показатель наиболее объективно отражает эффективность общественного производства. Предлагались различные формулы, каждая из которых имела как преимущества, так и недостатки. В частности, предлагались такие формулы для обобщенной характеристики экономической эффективности общественного производства:

$$\mathcal{E} = \frac{\text{НД}}{P_c a + \Phi_6}, \quad (1.1)$$

$$a + b$$

где \mathcal{E} — полная народнохозяйственная эффективность общественного производства; НД — индекс роста национального дохода; P_c , Φ_6 — ин-

декс увеличения соответственно численности рабочей силы и основных фондов; a, b — удельный вес средств, вложенных соответственно в подготовку рабочей силы и в средства производства;

$$\Theta = \frac{D}{T + \Phi}, \quad (1.2)$$

где Θ — эффективность производства; D — национальный доход; T — рабочая сила; Φ — производственные фонды;

$$K_{\text{эф}} = \frac{V}{\alpha K + \beta O + \gamma L}, \quad (1.3)$$

где $K_{\text{эф}}$ — критерий эффективности; V — объем чистой продукции (национальный доход) в ценах базисного периода; K, O — производственные фонды соответственно основные и оборотные; L — численность занятых в материальном производстве; α, β, γ — коэффициенты приведения соответственно K, O, L к единой размерности.

Хотя методы приведения элементов знаменателей к единой размерности в этих формулах различны, все они представляют собой формулы эффективности не непосредственных затрат на производство национального дохода, а использования ресурсов, применяемых в этом производстве. В процессе производства национального дохода участвуют все накопленные производственные фонды, а расходуется лишь их часть, измеряемая стоимостью, перенесенной на продукт. В качестве ресурса производства средства на оплату труда для соизмерения с авансированными основными и оборотными фондами рассчитываются как его годовая сумма, деленная на количество оборотов (оборачиваемость) оборотных средств; расходуется же на протяжении года, как отмечалось, все средства на оплату труда с начислениями.

Поскольку при одних и тех же ресурсах их затраты могут быть разными, коэффициент использования ресурсов воздействует на размеры затрат, а потому является одним из важнейших факторов, определяющих экономическую эффективность общественного производства. Но этот фактор не исчерпывает проблему ее определения.

Характеристиками эффективности общественного производства следует считать, во-первых, увеличение произведенного национального дохода на душу населения, во-вторых, производство национального дохода на 1 грн затрат и, в-третьих, издержки производства и обращения на 1 грн общественного продукта. Первая из характеристик зависит не

только от развития производительных сил и производственных отношений, но и от демографических процессов (увеличения или уменьшения численности населения), вторая и третья характеризуют эффективность использования только текущих производственных затрат, учитываемых в себестоимости продукции (работ). Кроме того, *затраты живого труда* в себестоимости продукции представлены только затратами необходимого труда (заработной платой).

Поскольку ни одну из предлагаемых характеристик нельзя рассматривать в качестве универсальной, для оценки эффективности общественного производства была введена *система показателей*, в которой показатели оценки и планирования повышения экономической деятельности были объединены в четыре группы (и, таким образом, экономическая эффективность рассматривалась как многомерное явление):

- показатели повышения эффективности использования труда;
- показатели повышения эффективности использования основных фондов, оборотных средств и капиталовложений;
- показатели повышения эффективности использования материальных затрат;
- обобщающие показатели повышения экономической эффективности производства.

Последняя группа является обобщающей, так как расчет составляющих ее показателей основывался на результатах расчета по предыдущим трем группам (рис. 1.1).

В результате совершенствования системы показателей экономической эффективности общественного производства и отдельных производственных объектов в настоящее время используется система показателей (табл. 1.1), характеризующих уровень эффективности общественного производства:

- народного хозяйства в целом;
- отраслей материального производства;
- предприятий и объединений.

В условиях переходной экономики для расчетов и сравнения показателей эффективности важное значение приобретает достижение методологического единства принципов их расчета, т. е. принципов измерения и соотнесения результатов и затрат на различных уровнях управления разносистемной экономикой.

Отметим, что для более полного раскрытия сущности экономической эффективности производства в этих условиях ее следует рассматривать в трех аспектах: общеэкономическом (критерий — максимизация



Рис. 1.1. Система показателей эффективности общественного производства объединений (предприятий)

Система показателей оценки экономической эффективности

Группа показателей	Для народного хозяйства в целом и для отраслей материального производства	Для предприятий и объединений
1	2	3
<p>I. Показатели экономической эффективности использования труда</p>	<p>а) темпы повышения производительности труда; б) доля прироста национального дохода за счет повышения производительности труда; в) экономия живого труда</p>	<p>а) темпы повышения производительности труда; б) доля прироста объема производства за счет повышения производительности труда; в) экономия живого труда</p>
<p>II. Показатели эффективности и использования основных фондов, оборотных средств и капитальных вложений</p>	<p>а) фондоотдача; б) оборачиваемость оборотных средств; в) отношение прироста национального дохода к приросту капитальных вложений; г) срок окупаемости капитальных вложений</p>	<p>а) фондоотдача; б) оборачиваемость оборотных средств; в) отношение прироста чистой продукции* к приросту капитальных вложений; г) срок окупаемости капитальных вложений</p>

* Показатель чистой продукции характеризует лишь вновь созданную стоимость, т. е. это сумма средств на оплату труда и полученной прибыли. Этот показатель рассчитывается и как разность между стоимостью произведенной продукции и стоимостью использованных материалов, топлива, энергии и других материальных затрат, включая амортизационные отчисления.

1	2	3
III. Показатели повышения эффективности материальных ресурсов*	а) материальные затраты (без амортизации) на 1 грн общественного продукта; б) материальные затраты по себестоимости продукции отраслей материального производства; в) экономия материальных затрат за счет снижения норм расхода сырья, материалов, топлива, электроэнергии на единицу продукции; г) экономия материальных ресурсов за счет изменения отраслевой структуры производства общественного продукта	а) снижение материалоемкости продукции (с разбивкой по видам продукции); б) экономия материальных затрат в результате структурных изменений производства
IV. Обобщающие показатели экономической эффективности общественного производства	а) темпы увеличения произведенного национального дохода на душу населения; б) темпы увеличения ресурсов потребления в национальном доходе; в) производство национального дохода на 1 грн затрат; г) относительная экономия ресурсов (основных производственных фондов, нормируемых оборотных средств, материальных затрат, средств на оплату труда работников сферы материального производства)** в сфере материального производства; д) общая рентабельность; е) издержки производства и обращения на 1 грн общественного продукта	а) темпы увеличения производства; б) производство чистой продукции (затраты на оплату труда + прибыль) на 1 грн затрат на производство; в) относительная экономия использования прошлого и живого труда; г) общая рентабельность

* Для предприятий эта группа показателей называется иначе — “показатели экономической эффективности использования материальных ресурсов”.

** Рассчитывается раздельно по каждому ресурсу.

результатов в расчете на совокупные ресурсы); социально-экономическом (критерий — максимизация результатов в натурально-вещественной форме, что способствует наиболее полному удовлетворению потребностей членов общества); социальном (как одну из сторон социально-экономической эффективности, которая отражает воздействие экономических мер на формирование образа жизни).

Принципиальное значение имеет положение о необходимости отражать каждый из приведенных аспектов посредством не только интегрального (обобщающего) показателя, но и соответствующей совокупности факторных показателей эффективности. Если *интегральные показатели* характеризуют эффективность использования всех видов примененных ресурсов, в том числе и накопленных ранее, то *факторные* — каждого вида ресурса. При таком подходе к измерению эффективности появилась возможность не только определять динамику конечных результатов народнохозяйственной деятельности (таких, как совокупный общественный продукт, национальный доход, фонд потребления, национальное богатство и др.), но и непрерывно регулировать ее ход, оперативно устранять влияние факторов, сдерживающих повышательные эффективности.

В экономической литературе при расчетах эффективности производства часто используются *методы линейного программирования* (графический, распределительный, симплексный методы и метод разрешающих множителей), а также *корреляционные модели эффективности производства*. С помощью методов линейного программирования можно решать варианты задачи наилучшего использования наличных ресурсов исходя из строго заданных условий, соответствующих критерию оптимальности. *Критериями оптимальности* того или иного *производственного варианта* могут быть различные показатели: снижение себестоимости продукции, улучшение ее качества, увеличение объемов производства, прирост производительности труда, коэффициент сменности по количеству рабочих в наибольшей смене, уровень зарплатоемкости и т. п. Помимо критерия оптимальности необходимо знать основные *взаимозависящие факторы*, определяющие результативность исследуемого экономического процесса, а также “ограничивающие условия” (эффективный фонд рабочего времени, количество электроэнергии, отпускаемой предприятию, наличие сырья, платежеспособность предприятия, ограничения по фонду потребления).

Методы линейного программирования основаны на анализе и систематическом улучшении подбираемых вариантов начиная с исходного.

Применение линейного программирования в экономических расчетах дает огромную экономию, однако существенным недостатком этого метода является то, что он не учитывает фактор времени в перспективе. Кроме того, линейное программирование не всегда можно применять в экономических расчетах, поскольку не все связи в экономике имеют линейный характер. Некоторые зависимости между экономическими параметрами невозможно выразить элементарными функциями. Однако несмотря на перечисленные недостатки, линейное программирование часто используют в прикладной экономике для расчета частных задач (оценка эффективного использования средств труда на производстве, возможности предприятия по выпуску продукции определенного вида и качества или возможности максимальной загрузки оборудования).

Отметим, что поскольку на составляющие производственного процесса влияет множество факторов, а ограниченность методов линейного программирования не позволяет их учесть, при анализе эффективности производства применяется *метод корреляционного анализа*. С помощью этого метода можно оценить характер связи не только между показателями, но и между анализируемыми показателями с определяющими или задаваемыми факторами. Математически это выглядит так:

$$y = f(x_1, x_2, x_3, \dots, x_n),$$

где y — анализируемый показатель; $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$ — определяющие факторы, влияющие на y или на задаваемые факторы.

С иллюстрацией применения многофакторной корреляционной модели можно ознакомиться в книге В. Полторыгина “Экономические методы расчета эффективности производства” [5].

Для непосредственного расчета экономической эффективности промышленного производства могут быть использованы частные показатели оценки эффективности производства и влияния их на результат производства T и на экономию ресурсов K_j , поскольку экономическая эффективность производства вообще, в том числе и промышленного, выражается отношением результата производства к затратам или к объему отвлеченных ресурсов*. Поэтому правомерно используется и обратное отношение, которое представляет собой удельный расход текущих

* Отвлеченные ресурсы измеряются среднесписочной численностью персонала и среднегодовой стоимостью производственных фондов (суммой стоимости основных и оборотных фондов), с использованием одинаковых единиц измерения.

затрат, или удельную потребность в ресурсах на единицу полученного результата. Ведущим научным сотрудником НИЭИ Минэкономки Украины В. Яценко была предпринята попытка систематизировать наиболее употребляемые частные показатели оценки эффективности производства и их влияния на результат производства и экономию ресурсов (табл. 1.2).

Анализ эффективности производства по показателям, приведенным в табл. 1.2, может быть углублен путем дробления либо ресурса, либо самого показателя на составные части с последующим расчетом влияния каждой такой части на результат производства.

Однако, как бы ни рассчитывалась эффективность производства, в основе ее лежит отношение результата производства к затратам общественного (живого и овеществленного) труда, обусловившим этот результат, т. е. она характеризует отдачу единицы общественного труда.

Из многочисленных предложений по определению уровня экономической эффективности производства, можно выделить три подхода — *ресурсный*, *затратный* и *ресурсно-затратный*, при которых достигнутый экономический результат соотносится соответственно:

- со стоимостью производственных ресурсов (основных производственных и оборотных средств);
- с текущими производственными затратами;
- со всей совокупностью затрат на производство.

Причем в качестве **показателей эффективности производства** чаще всего используются показатели, классифицируемые по отдаче:

а) *текущих затрат* — выработка Ξ товарной продукции на 1 грн ее полной себестоимости, т. е. показатель, обратный затратам на 1 грн товарной продукции:

$$\Xi = T/C; \quad (1.4)$$

б) *живого труда* — выработка B товарной продукции на одного среднесписочного работника за год (т. е. производительность труда):

$$B = T/X; \quad (1.5)$$

в) *промышленно-производственных основных фондов (ППОФ)* — выработка f товарной продукции на 1 грн среднегодовой стоимости ППОФ Φ_C (т. е. фондоотдача):

$$f = T/\Phi_C. \quad (1.6)$$

Таблица 1.2

Анализ эффективности производства по отдельным показателям

Прямые показатели эффективности			Обратные показатели эффективности		
Наименование показателя и формула для расчета	Определение результата производства с использованием показателя	Относительный прирост результата производства за счет увеличения показателя	Наименование показателя и формула для расчета	Определение ресурса с использованием показателя	Относительная экономия ресурса (знак “-”) за счет снижения показателя
1	2	3	4	5	6
Выработка продукции В на 1 чел. промышленно-производственного персонала (ППП) $V = T^2$	$T = B \cdot X$	$\Delta J_T = (J_B - 1) J_X$	Трудоемкость единицы Т $\tau = 1/V = X/T$	$^2 = \tau T$	$\Delta J_X = (J_\tau - 1) J_T$
Фондоотдача $\varphi = T/\Phi_C$	$T = \varphi \Phi_C$	$\Delta J_T = (J_\varphi - 1) J_{\Phi_C}$	Фондоемкость единицы Т $\varphi = 1/\varphi = \Phi_C/T$	$\Phi_C = \varphi T$	$\Delta J_\varphi = (J_\varphi - 1) J_T$
Выработка В на 1 грн оборотных средств (количество оборотов оборотных средств) $\lambda = T/F_C$	$T = \lambda F_C$	$\Delta J_T = (J_\lambda - 1) J_F$	Потребность в оборотных средствах на единицу Т $\varphi_F = 1/\lambda = F_C/T$	$F_C = \varphi_F T$	$\Delta J_F = (J_{\varphi_F} - 1) J_T$

1	2	3	4	5	6
Количество продукции T на 1 грн текущих затрат $\Theta = T/C$	$T = \Theta \cdot C$	$\Delta J_B = (J_\Theta - 1) J_C$	Текущие затраты на 1 грн T $\theta = C/T$	$C = \theta T$	$\Delta J_C = (J_\theta - 1) J_T$
Рентабельность производства (отношение прибыли к себестоимости / текущим затратам) $P = \text{Пр}/C$	$\text{Пр} = P \cdot C$	$\Delta J_{\text{Пр}} = (J_P - 1) J_C$	Зарплатоемкость продукции $3 = S/T$ $3 = Z/T$	$S = 3T$ $Z = 3T$	$\Delta J_S = (J_3 - 1) J_T$ $\Delta J_Z = (J_3 - 1) J_T$
Рентабельность основных фондов и оборотных средств (прибыль на затратный капитал) $P_\Phi = \frac{\text{Пр}}{\Phi_C + F_C}$	$\text{Пр} = P_\Phi \times (\Phi_C + F_C)$	$\Delta J_{\text{Пр}} = (J_{P_\Phi} - 1) J_{\Phi F}$	Материалоемкость продукции $m = M/T$	Материальные затраты $M = mT$	$\Delta J_M = (J_m - 1) J_T$

1	2	3	4	5	6
<p>Выработка T на 1 грн основных фондов и оборотных средств (на 1 грн затраченного капитала)</p> $B_{\Phi F} = \frac{T}{\Phi_C + F_C}$	$T = B_{\Phi F} \times (\Phi_C + F_C)$	$\Delta J_T = (J_{B_{\Phi F}} - 1) J_{\Phi F}$	<p>Потребность основных фондов и оборотных средств на единицу T</p> $n_{\Phi F} = \frac{\Phi_C + F_C}{T}$	$(\Phi_C + F_C) = n_{\Phi F} T$	$\Delta J_{\Phi F} = (J_{n_{\Phi F}} - 1) J_T$

Условные обозначения:

T — объем произведенной продукции, тыс. грн.;

Φ_C — среднегодовая стоимость ППОФ, тыс. грн.;

$Ч$ — численность ППП, чел.;

F_C — стоимость оборотных средств, тыс. грн.;

C — текущие затраты производства, тыс. грн.;

$Пр$ — прибыль производства, тыс. грн.;

S — фонд заработной платы (фонд потребления), тыс. грн.;

Z — среднегодовая заработная плата, грн.;

J — знак индекса увеличения показателя; рассчитывается как отношение показателя за отчетный период к аналогичному показателю за прошлый период:

$$\frac{T_{2000}}{T_{1999}} = J_{T_{2000}};$$

Δ — знак прироста показателя как по абсолютной, так и по относительной величине.

Знаки J (индекса) и Δ (прироста) используются и в последующих формулах.

Показатели Θ , V , f рассматриваются как качественные и являются факторами интенсивного роста объема продукции.

Показатели C , Φ , Φ_c , выражающие различные виды затрат общественного труда, рассматриваются как количественные и являются факторами экстенсивного роста объема продукции.

Взаимодействие экстенсивных и интенсивных факторов роста объема производства на разных этапах развития экономики будет рассмотрено подробнее в разд. 4.

При оценке уровня экономической эффективности производства применяется чаще всего наиболее общий экономический результат — объем валовой продукции, хотя могут использоваться и объем реализованной продукции, и объем чистой продукции, и объем товарной продукции, а в ряде случаев — и объем нормативно чистой продукции.

Независимо от того, какой вид продукции используется в числителе, отношение результата производства к затратам отражает результативность работы предприятия, и чем больше это соотношение, тем эффективнее работает предприятие. В экономической литературе предлагается следующая формула определения коэффициента экономической эффективности производства:

$$КЭ = \frac{ВП}{(ОФ + ОБ + ЭК)E_n + ПЗ} = \frac{ВП}{C}, \quad (1.7)$$

где ВП — объем валовой продукции, произведенной за год (в сопоставимых ценах), тыс. грн.; ОФ — среднегодовая стоимость ППОФ, тыс. грн.; ОБ — стоимость оборотных средств, тыс. грн.; ЭК — экономическая оценка кадров производственного подразделения, т. е. затраты государства на профессиональную подготовку кадров для конкретного предприятия, тыс. грн.; E_n — нормативный коэффициент экономической эффективности капитальных вложений, т. е. соотношения единовременных капитальных затрат с текущими затратами; ПЗ — производственные затраты.

Таким образом, числитель — это объем произведенной предприятием продукции, а знаменатель — фактическая стоимость производства данного объема продукции.

Помимо обобщенного расчета экономической эффективности промышленного производства важно всесторонне проанализировать эффективность работы конкретного промышленного предприятия. При этом используется *два метода*: балансово-факторный и метод индексного

разложения относительной экономии каждого вида затрат производственных ресурсов.

Балансово-факторный метод известен достаточно давно, разработано множество методик его использования. Однако в практику метод внедряется медленно, что связано как с объективными, так и субъективными причинами. Его применение требует высокого уровня методической и организационной работы, совершенствования учета и отчетности, увеличения объема расчетных работ в планировании. Балансово-факторный метод предусматривает факторное разложение (или агрегирование) экономического результата с матричной балансировкой — по отдельным ресурсам, звеньям управления и в разрезе факторов.

Эффективность анализируется путем разложения показателей затрат производственных ресурсов (основных производственных фондов, материальных затрат, фонда заработной платы ППП), по принятой в учете и планировании методике их формирования. Этот прием позволяет представить сложный синтезированный показатель как сумму всех затрат производственных ресурсов, необходимых для производства заданного объема продукции, в дифференцированной форме. При этом необходимо следить за относительным и абсолютным изменениями каждой составляющей ее характеристики, поэтому факторный анализ сочетается с *индексным разложением* относительной экономии каждого вида затрат производственных ресурсов. Рассмотрим исходные условия логической схемы анализа эффективности производства.

Промышленное предприятие независимо от формы собственности имеет в своем распоряжении основные производственные фонды, трудовые ресурсы определенной квалификации и объем материальных ресурсов, который может быть обработан на установленном оборудовании. Степень соответствия фактической структуры затрат производственных ресурсов и структуры производственных ресурсов, закрепленных за предприятием, при разработке планов и анализе отчетных данных не проверяется. Предполагается, что изменения объема затрат на производство продукции соответствуют изменению масштабов и качества производственных ресурсов, закрепленных за предприятием. Практика не подтверждает это положение. Корректировка показателей плана в процессе его выполнения с отвлечением части ресурсов на другие работы свидетельствует о несбалансированном росте производства. В качестве эталона повышения эффективности можно рассматривать ситуацию, когда производственные ресурсы, находящиеся в распоряжении пред-

приятия, и затраты производственных ресурсов, необходимые для изготовления установленного объема продукции, изменяются с тем же ускорением, что и объем продукции (при его наращивании). Схематично этот процесс показан на рис. 1.2.

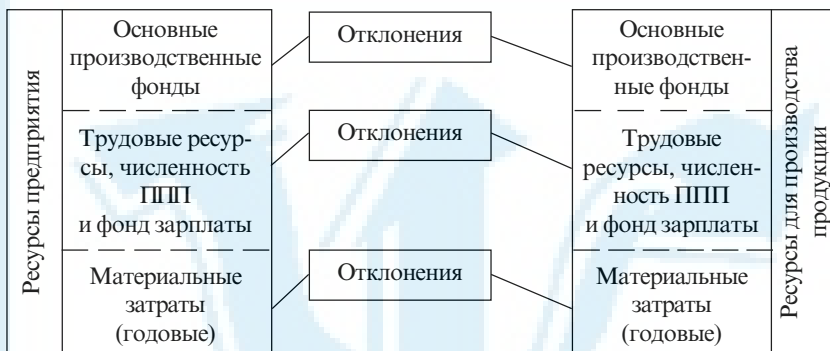


Рис. 1.2. Процесс изменения производственных ресурсов

Экономическая эффективность производства выражается в снижении затрат производственных ресурсов на единицу продукции. Каждый из включенных в анализ элементов производственных ресурсов по своему содержанию является экономически однородным и, следовательно, их легко свести по уровням управления от предприятия до народного хозяйства в целом. При действующем порядке учета и планирования показатели затрат производственных ресурсов каждого последующего звена, как правило, составляют сумму затрат нижестоящих звеньев. Таким образом, количественные характеристики эффективности производства разных уровней управления будут различаться по степени обобщения составляющих элементов.

Затраты производственных ресурсов по отношению к объему продукции можно рассматривать как высокоагрегированный норматив, рассчитанный по ведомственному признаку (предприятие, министерство), в состав которого включены затраты, по-разному изменяющиеся под влиянием технико-организационного совершенствования производства. Оценка их изменения позволит охарактеризовать основные пути повышения эффективности.

Анализ эффективности производства проводится в несколько этапов.

Поскольку производство каждой единицы продукции требует одновременного использования всех производственных ресурсов, на первом

этапе определяются базисный и отчетный нормативы затрат производственных ресурсов предприятия:

$$\frac{\Phi_6 + 3_6 + M_6}{A_6} \quad \text{и} \quad \frac{\Phi_0 + 3_0 + M_0}{A_0}, \quad (1.8)$$

где Φ_6, Φ_0 — среднегодовая стоимость ППОФ соответственно базисная и отчетная; $3_6, 3_0$ — фонд заработной платы соответственно базисный и отчетный; M_6, M_0 — материальные затраты соответственно базисные и отчетные; A_6, A_0 — объем произведенной продукции соответственно базисный и отчетный.

На втором этапе рассчитываются изменения нормативов затрат производственных ресурсов и относительная экономия затрат каждого вида ресурсов по сравнению с базисным периодом:

$$\Delta\Phi = \Phi_0 - \Phi_6 J_A, \quad (1.9)$$

$$\Delta 3 = 3_0 - 3_6 J_A, \quad (1.10)$$

$$\Delta M = M_0 - M_6 J_A, \quad (1.11)$$

где $\Delta\Phi, \Delta 3, \Delta M$ — относительная экономия соответственно основных производственных фондов, фонда заработной платы ППП и материальных ресурсов; J_A — индекс объема произведенной продукции.

На третьем этапе в составе результирующих показателей фондоемкости, трудоемкости (зарплатоемкости), материалоемкости выделяются блоки промежуточных показателей, характеризующие изменения, связанные с ростом объема и изменением структуры продукции, и определяющие величину отклонений. Каждый вид ресурсов анализируется с использованием различных показателей, а также информации, содержащейся в статистических формах.

Одновременно дифференцированно анализируется соответствие трудовых ресурсов предприятия затратам труда, необходимым для производства установленного объема продукции, определяется изменение затрат на оплату труда. Анализ материальных затрат проводится исходя из принципа фиксации изменений нормируемой части материальных затрат и определения отклонений.

Результат расчетов сводится в таблицу (табл. 1.3). В ней размещен раздел основных показателей, характеризующих объем ресурсов, находящихся в распоряжении предприятий, и затрат производственных

Сводная таблица оценки эффективности развития производства

Показатель	Единица	Относительная экономия (перерасход) производственных ресурсов в отчетном году по сравнению с базисным				Резервы производ- ства, образовав- шиеся в отчетном году
		Всего	В том числе за счет			
			дополни- тельного вовлече- ния ра- ботников в произ- водство	каче- ственно- го изме- нения ресурсов	улучше- ния использо- вания производ- ственных ресурсов	
1	2	3	4	5	6	7
<i>Относительная экономия материальных затрат</i>	тыс. ден. ед.	×		×	×	
В том числе:						
нормируемой части	тыс. ден. ед.	×		×	×	
1. Сырья и материалов	тыс. ден. ед.	×		×	×	
В том числе:						
нормируемой части	тыс. ден. ед.	×				
учтенные отклонения от действующих норм	тыс. ден. ед.	×				×
изменение структуры продукции	тыс. ден. ед.	×		×		
изменение норм расхода	тыс. ден. ед.	×		×	×	
2. Топлива	тыс. ден. ед.	×		×	×	×
3. Энергии	тыс. ден. ед.	×		×	×	×

Продолжение табл. 1.3

1	2	3	4	5	6	7
4. Покупных изделий и полуфабрикатов	тыс. ден. ед.	×		×	×	×
В том числе:						
нормируемой части	тыс. ден. ед.	×				
<i>Относительная экономия</i>	чел.	×	×		×	×
<i>затрат труда,</i>	тыс. ден. ед.	×	×	×	×	×
<i>фонда заработной платы, всего</i>						
1. Экономия						
затрат труда ППП	чел.	×				
фонда основной заработной платы ППП	тыс. ден. ед.	×				
2. Экономия						
затрат труда всех рабочих	чел.	×				
фонда основной заработной платы всех рабочих	тыс. ден. ед.	×				
Из них за счет:						
Изменения среднечасовой заработной платы	тыс. ден. ед.	×		×		
Изменения количества отработанного времени — всего	чел.	×				
	тыс. ден. ед.	×				
В том числе за счет:						
прироста численности рабочих	чел.	×				
	тыс. ден. ед.	×				
улучшения использования рабочего времени	чел.	×	×		×	
	тыс. ден. ед.	×	×		×	
Относительного снижения затрат труда всех рабочих	чел.	×				
	тыс. ден. ед.	×				

1	2	3	4	5	6	7
В том числе:						
обусловленного внедрением организационно-технических мероприятий	чел. тыс. ден. ед.	×		×		
изменением структуры выпускаемой продукции	чел. тыс. ден. ед.	×		×		
Относительной экономии (или перерасхода), обусловленной внедрением организационно-технических мероприятий, учитывающей влияние использования рабочего времени	чел. тыс. ден. ед.	×				×
<i>Относительная экономия основных производственных фондов</i>	тыс. ден. ед.	×		×	×	×
В том числе:						
1. Создающих условия для производственного процесса	тыс. ден. ед.	×				
2. Способствующих бесперебойному производственному процессу	тыс. ден. ед.	×				
3. Используемых в качестве орудий труда (производственное оборудование)	тыс. ден. ед.	×		×	×	
В том числе за счет:						
изменения средней цены единицы энергетической мощности	тыс. ден. ед.	×		×		
изменения коэффициента интегрального использования оборудования	тыс. ден. ед.	×			×	

Окончание табл. 1.3

1	2	3	4	5	6	7
Производственного оборудования, не используемого для выпуска заданного объема продукции	тыс. ден. ед.					×

Знаком “×” помечены графы и строки, подлежащие обязательному заполнению.

Примечания:

Объем произведенной продукции, тыс. ден. ед.

базисный год

отчетный год

Материальные затраты, тыс. ден. ед.

Материалоемкость — доля ден. ед.

базисный год

отчетный год

Основные производственные фонды — тыс. ден. ед.

Фондоемкость — доля ден. ед.

базисный год

отчетный год

Фонд заработной платы ППП — тыс. ден. ед.

Численность ППП — чел.

Зарплатоемкость — доля ден. ед.

Трудоёмкость — чел.

базисный год

отчетный год

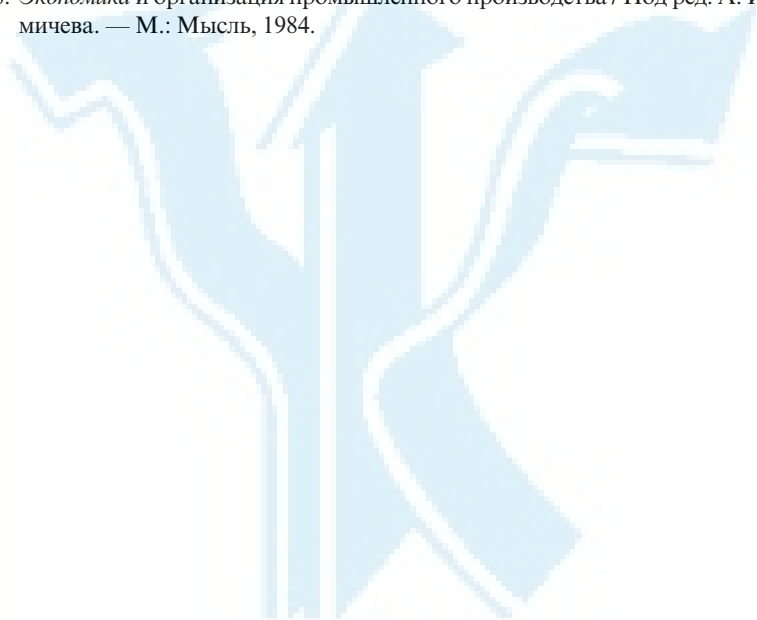
ресурсов, а также затраты производственных ресурсов на 1 грн объема продукции в базисном и отчетном годах. Последующие три раздела содержат показатели относительной экономии по видам ресурсов, в составе которой выделено влияние факторов, за счет которых она получена. Далее приведены факторы, влияющие на общую сумму экономии. Они объединены в группы, характеризующие основные пути повышения эффективности, а также резервы производства по каждому виду ресурсов. По существу, такой анализ служит основой разработки баланса эффективности развития производства, позволяет вскрыть резервы по использованию производственных ресурсов и принять меры по их реализации и включению в план. Постоянный анализ балансов эффективности развития производства, сопоставление плановых и отчетных показателей позволяют повысить обоснованность расчетов эффективности производства.

К сожалению, расчеты экономической эффективности, бывшие ранее обязательными для технико-экономических обоснований проектов, оценки и анализа хозяйственной деятельности, в настоящее время выполняются редко. В то же время в ряде развитых стран широко применяется разработанный в Украине народнохозяйственный подход к оценке эффективности работы фирм и корпораций, руководство которых уже не устраивает показатель прибыли в качестве единственного критерия, поскольку он отражает лишь локальный (коммерческий) эффект данного объекта. С развитием рыночных отношений рынок становится средством обеспечения достойной жизни народа. Не случайно мы декларируем не просто рыночную, а социально ориентированную рыночную экономику. А в этом случае никак не обойтись без расчета эффективности работы как отдельных субъектов хозяйствования, так и народнохозяйственного эффекта в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Еремича Н. М., Маршалова В. П.* Статистика труда. — М.: Статистика, 1979.
2. *Мазалов Е. В.* Эффективность промышленного производства и пути ее повышения. — М.: Экономика, 1990.
3. *Марьенко А. В., Нагирняк П. А., Савенко Л. Г.* Количественное измерение эффективности промышленного производства. — К.: Наук. думка, 1971.

4. *Петухов Р. М.* Оценка эффективности промышленного производства и пути ее повышения. — М.: Экономика, 1990.
5. *Полторыгин В. К.* Экономические методы расчета эффективности производства. — М.: Экономика, 1996.
6. *Смехов Б. Н.* Эффективность производства и народнохозяйственный оптимум // *Вопр. экономики.* — 1985. — № 6.
7. *Эйлон С., Гольд Б., Сезан Ю.* Система показателей эффективности производства. — М.: Экономика, 1980.
8. *Экономика и организация промышленного производства / Под ред. А. И. Демичева.* — М.: Мысль, 1984.



МАУП

2

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ТЕНДЕНЦИИ И ФАКТОРЫ ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ

В Украине в условиях переходной экономики решающее значение имеет реформирование производительных сил и достижение уровня производительности общественного труда, обеспечивающего превращение страны в современное, высокоразвитое государство.

Производственный потенциал — это природные ресурсы, производственные мощности и рабочая сила. **Трудовой потенциал** — сложная социально-экономическая категория, появившаяся в экономической литературе сравнительно недавно. Этот научный термин является отражением демографических и экономических проблем современного периода, в частности таких, как замедление темпов роста трудоспособного контингента в составе населения, изменение его возрастной и социальной структуры, сдвиги в интеллектуальном, общеобразовательном и культурном развитии населения.

В экономической литературе предпринимаются попытки дать определение понятию “трудовой потенциал”, выявить признаки, характеризующие его как экономическую категорию, связать с другими категориями. Большинство авторов (Г. Сергеева, Л. Чижова, И. Бондарь, Т. Палий, М. Долишний и др.) определяют трудовой потенциал как ресурсы труда, которыми располагает общество, или как выраженные в количестве физических лиц или в рабочем времени потенциальные запасы живого труда, которыми располагает общество в определенный момент времени, т. е. трудовые ресурсы представлены в единстве их количественных и качественных характеристик. По мнению В. Врублевского, понятие “трудовой потенциал” включает в себя “совокупного ответственного работника и соответствующие условия труда в единстве факторов, отображающих, с одной стороны, его содержание, а с другой — социально-экономический характер” [2]. Однако такое определение трудового потенциала, с нашей точки зрения, несколько расплывчато и не дает количественного представления о нем, о его структуре.

В этом плане более убедительна трактовка А. Панкратова, который определяет трудовой потенциал как производную от трех величин [5]:

- 1) численности населения в трудоспособном возрасте в определенный момент времени;
- 2) количества регламентированного для нужд производства времени в течение суток, недели, месяца, года, человеческой жизни;
- 3) общественно необходимой напряженности (интенсивности) трудовой деятельности в течение регламентированного времени.

Преимуществом данного определения является выделение показателей трудового потенциала: рабочего времени и интенсивности труда.

В то же время в перечисленных определениях нет обоснования категорических признаков, позволяющих рассматривать трудовой потенциал как экономическую категорию. Они подменяются количественными понятиями производственных ресурсов, в то время как понятие “трудовой потенциал” — самостоятельная экономическая категория, которая характеризует ресурсы живого труда. Если понятие “трудовые ресурсы” охватывает трудоспособное население в рабочем возрасте, то понятие “трудовой потенциал” — и тех людей, которые вышли из трудоспособного возраста или же еще не вошли в него, но фактически участвуют в общественном труде, в том числе и в сфере индивидуальной трудовой деятельности. Выделение трудового потенциала в таком контексте имеет практическое значение, проявляющееся при сбалансировании ресурсов живого труда и количества рабочих мест. Трудовой потенциал является основным источником обеспечения предприятий кадрами и имеет количественную и качественную характеристики.

Количественная характеристика может быть представлена среднегодовой численностью работников, а при более детальном анализе — фондом ресурсов труда. Такой фонд можно определить умножением среднегодовой численности работников на среднюю продолжительность рабочего времени. Таким образом, зная фонд ресурсов труда и количество рабочих мест на предприятии, можно довольно точно рассчитать необходимую численность персонала с учетом коэффициента загруженности оборудования и результатов паспортизации, аттестации и рационализации рабочих мест.

Качественная характеристика трудового потенциала выражается в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работ. Она зависит от их общеобразовательной подготовки, трудовых навыков и личных способностей.

Понятие “трудовой потенциал” связано с признаками определенной общественной формы труда и экономических аспектов его содержания, и с такими категориями производственных отношений, как *производительность труда, фондovoоруженность* и др.

Для определения содержания этой категории следует выделить *общественно-экономические условия*, воздействующие на структуру и уровень занятости, — *предложение рабочей силы*. К ним относятся социальные и экономические факторы: степень интенсификации производства, сочетание интенсивных и экстенсивных факторов экономического роста, изменение социальной структуры, содержания и характера труда, повышение его производительности и интеллектуальности под воздействием достижений науки и техники. В соответствии с этими положениями можно укрупненно представить взаимосвязь категории “трудовой потенциал” с действующими законами и закономерностями в условиях рынка следующим образом (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Взаимосвязь трудового потенциала с действующими законами и закономерностями

Исследованиям проблем трудового потенциала, как правило, присуща практическая направленность. В большей мере разработаны методические подходы к количественному выражению трудового потенциала.

Понятие “трудовой потенциал” выражает совокупные ресурсы и резервы живого труда в единстве их количественных и качественных характеристик, которыми располагает общество на данном этапе развития производительных сил в рамках существующих производственных отношений. Такая точка зрения изложена в работах М. Долишнего,

С. Злупко, Т. Палий, Е. Рузавиной и др. Один из вариантов определения формулы трудового потенциала выглядит так:

$$\text{ТП} = \text{ТР} + \text{Р}_\text{Т} = \text{ТР}_\text{п} + \text{ТР}_\text{р} + \text{Р}_\text{Т}, \quad (2.1)$$

где ТР — трудовые ресурсы; $\text{Р}_\text{Т}$ — резервы живого труда; $\text{ТР}_\text{п}$, $\text{ТР}_\text{р}$ — ресурсы живого труда соответственно потенциальные и реальные.

Трудовой потенциал — понятие динамичное, изменяющееся в рамках существующего способа производства по мере развития производительных сил и производственных отношений. Поэтому для измерения трудового потенциала прежде всего необходимо обозначить наиболее общие признаки его связей с производительными силами и производственными отношениями. Количественное и качественное выражение трудового потенциала, как видно из рис. 2.2, зависит от ряда экстенсивных (первичных) и интенсивных (вторичных) факторов. Первая группа факторов воздействует на формирование трудового потенциала непосредственно, увеличивая его количественно, вторая оказывает неоднозначное влияние на этот процесс. Относительный прирост (темп прироста) производственного потенциала в результате действия экстенсивных факторов рассчитывается по формуле

$$\Delta J_{\text{ТП}_3} = \frac{\Delta \text{ТП}_3}{\text{ТП}_6} \cdot 100 \% = \frac{\text{ТП}_6 (J_{\text{ТП}_3} - 1)}{\text{ТП}_6} \cdot 100 \% = (J_{\text{ТП}_3} - 1) \cdot 100 \%, \quad (2.2)$$

где ТП_6 — величина трудового потенциала предыдущего (базисного) года.

Аналогично определяется относительный прирост трудового потенциала за счет интенсивных факторов:

$$\Delta J_{\text{ТП}_и} = \frac{\Delta \text{ТП}_и}{\text{ТП}_6} \cdot 100 \% = \frac{\text{ТП}_6 (J_{\text{ТП}} - J_{\text{ТП}_3})}{\text{ТП}_6} \cdot 100 \% = (J_{\text{ТП}} - J_{\text{ТП}_3}) \cdot 100 \%. \quad (2.3)$$

Сумма $(\Delta J_{\text{ТП}_3} + \Delta J_{\text{ТП}_и})$ всегда должна равняться относительному приросту (темпу прироста) трудового потенциала, т. е. $\Delta J_{\text{ТП}}$:

$$\Delta J_{\text{ТП}_3} + \Delta J_{\text{ТП}_и} = (J_{\text{ТП}} - J_{\text{ТП}_3}) \cdot 100 \% + (J_{\text{ТП}_3} - 1) \cdot 100 \% = \Delta J_{\text{ТП}}. \quad (2.4)$$



Рис. 2.2. Схема факторов формирования трудового потенциала

Следует отметить, что социально-экономические факторы, относящиеся к интенсивным, повышают интенсивность труда, придают ему творческий характер, а воздействие технико-экономических и организационных факторов способствуют повышению производительности труда и рациональному использованию формируемого трудового потенциала.

Из рис. 2.2 видно, что для определения величины трудового потенциала необходимо применение системы показателей и методов расчета каждого из них и их совокупности.

Рассмотрим более подробно систему показателей, характеризующих факторы демографического порядка, т. е. относящихся к экстенсивному типу, а именно:

- численность населения в отчетный период;
- темп прироста численности населения в перспективе;
- численность населения в трудоспособном возрасте в отчетный и перспективный периоды;
- численность трудоспособного населения по полу и возрастным группам в отчетный и перспективный периоды;
- коэффициент трудовой активности населения в отчетный период и в перспективе по возрастным группам и полу;
- коэффициент физического состояния трудоспособного населения;
- индексы структурных сдвигов в половозрастной структуре населения трудоспособного возраста;
- максимальный фонд рабочего времени по половым и возрастным группам трудоспособного населения в отчетный и плановый (перспективный) периоды.

До конца 70-х годов XX ст. эта группа факторов играла весьма значительную роль в формировании трудового потенциала. Однако позднее значение демографических факторов стало менее весомым, и ведущее место заняли факторы интенсивного типа. В настоящее время доля интенсивных факторов в общем приросте трудового потенциала

$$d_{и} = \frac{\Delta TП_{и}}{\Delta TП} = \frac{J_{TП} - J_{TП_3}}{J_{TП} - 1} = \frac{\Delta J_{TП_{и}}}{\Delta J_{TП}}. \quad (2.5)$$

Соответственно доля прироста трудового потенциала за счет экстенсивных факторов

$$d_3 = \frac{\Delta TП_3}{\Delta TП} = \frac{J_{TП_3} - 1}{J_{TП} - 1} = \frac{\Delta J_{TП_3}}{\Delta J_{TП}}. \quad (2.6)$$

Если на трудовой потенциал влияют только факторы интенсивного типа, то $d_{и} \geq 1$, если решающее значение имеют экстенсивные факторы, то $d_{и} \leq 0$, для условий частичного влияния факторов экстенсивного типа $0 < d_{и} < 1$.

Следует различать степень интенсификации и не смешивать ее с долей интенсификации в приросте трудового потенциала, что видно из формул (2.3) и (2.5). При высокой доле интенсификации степень интенсификации может быть низкой, и наоборот.

Сложившаяся в Украине демографическая ситуация, отразившаяся на формировании трудового потенциала, обусловила необходимость разработки и реализации ряда мер, направленных на сбалансированное развитие страны, повышение эффективности использования трудового потенциала, совершенствование всей системы управления трудом по таким основным направлениям:

- управление трудовыми ресурсами;
- совершенствование системы оценочных показателей трудового потенциала;
- разработка методических подходов количественного исчисления и определения качественных изменений трудового потенциала;
- совершенствование системы стимулирования труда рабочих, инженерно-технических работников и служащих;
- внедрение и распространение программно-целевых методов управления.

Решение этих вопросов особенно важно для выработки практических мер по сбалансированному развитию экономики страны, осуществить которые в современных условиях весьма сложно, но возможно.

В сентябре 1999 г. Президент Украины подписал Указ “Об основных направлениях развития трудового потенциала в Украине на период до 2010 года” [7], цель которого — создать предпосылки для формирования и реализации долгосрочной государственной политики развития трудового потенциала на Украине на 2000–2010 гг. Указом определены шесть основных направлений развития трудового потенциала в сфере:

- улучшения природной базы формирования рабочей силы;
- развития просвещения, профессиональных услуг по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в соответствии с общественными потребностями;
- обеспечения продуктивной занятости населения;
- регулирования социально-трудовых отношений в целях сокращения уровня безработицы;

- политики доходов;
- охраны труда.

Такой всесторонний подход к проблеме развития трудового потенциала страны позволит создать правовые, экономические, социальные и организационные предпосылки к его сохранению, воспроизводству и развитию.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Актуальные* проблемы воспроизводства и повышения эффективности использования трудового потенциала: Тез. докл. республ. науч. конф. — К., 1984. — Ч. 1, 2.
2. *Врублевский В. К.* Трудовые ресурсы (теоретический аспект) // *Вопр. экономики.* — 1996. — № 8.
3. *Население и трудовые ресурсы:* Справ. / Сост. А. Г. Новицкий. — М.: Мысль, 1990.
4. *Оникиенко В. В., Либанова Е. М.* Трудовой потенциал УССР, программно-целевое управление // *Вестн. АН УССР.* — 1986. — № 1.
5. *Панкратов А. С.* Проблемы эффективного использования трудовых ресурсов в условиях реформирования экономики // *Вопр. экономики.* — 1994. — № 6.
6. *Прогнозування і розробка програм.* — К.: Наук. світ, 2000.
7. *Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року:* Указ Президента України від 03.09.99 // *Уряд. кур'єр.* — 1999. — № 155-156.
8. *Сотуленко Е. В.* К вопросу о трудовом потенциале и некоторых тенденциях его динамики в Украинской ССР: Сб. тр. НИЭИ Госплана УССР. — К., 1985.
9. *Управление трудовыми ресурсами:* Справоч. пособ. / Под общ. ред. Л. А. Костина. — М.: Экономика, 1987.

3

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Одной из проблем, связанных с реформированием украинской экономики, является эффективное управление трудовыми ресурсами.

Впервые термин “трудовые ресурсы” в качестве планово-учетного измерителя рабочей силы ввел в 20-е годы XX ст. академик С. Струмилин, однако активно этот показатель стал использоваться с конца 50-х годов XX ст.

Трудовые ресурсы — это часть населения, обладающая необходимыми физическими и интеллектуальными способностями и знаниями для работы в какой-либо сфере. В Украине в состав трудовых ресурсов включается трудоспособное население в рабочем возрасте — мужчины в возрасте с 16 до 59 лет и женщины с 16 до 54 лет включительно.

Абсолютная численность трудовых ресурсов на конкретный период определяется по их базовой численности на определенную календарную дату плюс (прирост) — минус (убыль) без учета миграции. При оценке состояния трудовых ресурсов следует учитывать их качественные характеристики, а также то, что не все трудоспособные граждане в рабочем возрасте могут принимать непосредственное участие в производстве в этот период.

Качественная характеристика трудовых ресурсов разнопланова: так, структурная характеристика трудовых ресурсов (персонала) предприятия определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников предприятия (в зависимости от выполняемых функций работники производственного предприятия делятся на несколько категорий и групп).

Работники торговли и общественного питания, жилищного хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, а также учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе предприятия, относятся к **непромышленному персоналу** предприятия.

Персонал предприятия, непосредственно связанный с процессом производства продукции (услуг), т. е. занятый основной производственной деятельностью, представляет собой **промышленно-производственный персонал**. К нему относятся все работники основных, вспомогательных, подсобных и обслуживающих цехов; научно-исследовательских, конструкторских, технологических организаций и лабораторий, находящихся на балансе предприятия; заводууправления со всеми отделами и службами, а также служб, занятых капитальным и текущим ремонтом оборудования и транспортных средств предприятия.

Работники, относящиеся к категории ППП делятся на две основные группы: рабочие и служащие.

К **рабочим** относятся лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, ремонтом основных средств, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др. В свою очередь, рабочие обычно подразделяются на основных и вспомогательных.

В группе **служащих** выделяются такие категории работающих, как руководители, специалисты и собственно служащие.

Отнесение работников предприятия к той или иной группе определяется классификатором профессий рабочих, должностей и тарифных рядов служащих.

К **руководителям** относятся работники, занимающие должности руководителей предприятия и их структурных подразделений, а также их заместители. Это директора, начальники, управляющие, заведующие на предприятии, в структурных единицах и подразделениях; главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, главный технолог, главный экономист и др.).

К **специалистам** относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности.

К собственно **служащим** относятся работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассиры, контролеры, делопроизводители, учетчики, чертежники и др.).

В зависимости от характера трудовой деятельности кадры предприятия подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации.

Профессионально-квалификационная структура кадров складывается под воздействием профессионального и квалификационного разделе-

ния труда. При этом под **профессией** понимается особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков, а под **специальностью** — вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

Специальность определяет вид трудовой деятельности в рамках одной профессии. Например, экономисты (профессия) подразделяются на плановиков, маркетологов, финансистов (специальность) и др. Профессия токаря подразделяется по специальностям: токарь-карусельщик, токарь-расточник и др.

Работники каждой профессии и специальности различаются по уровню квалификации, т. е. по степени овладения той или иной профессией.

Следует отметить, что как абсолютная, так и качественная характеристики трудовых ресурсов представляют собой исходную информацию для управления трудовыми ресурсами.

Управление трудовыми ресурсами — это составная часть управления как материальным, так и духовным производством, направленного на обеспечение занятости трудоспособного населения и его оптимальное распределение между отраслями и регионами страны, а также на удовлетворение потребностей народного хозяйства в квалифицированных кадрах.

Система управления трудовыми ресурсами зависит от типа рынка труда: на внешнем рынке труда управление трудовыми ресурсами осуществляется на государственном уровне, а на внутреннем — на уровне каждого отдельно взятого предприятия.

Управление трудовыми ресурсами как система состоит из отдельных подсистем, каждая из которых включает в себя ряд направлений и элементов, составляющих подсистемы, и имеет самостоятельное значение, оказывая в то же время влияние на систему в целом. Как на государственном уровне, так и на уровне предприятия в систему управления трудовыми ресурсами входят три подсистемы, которые хоть и похожи по названиям, но различны по сути (табл. 3.1).

Таким образом, управление трудовыми ресурсами на государственном уровне и на уровне предприятия следует рассматривать как взаимосвязанные подсистемы, которые должны быть направлены на достижение оптимального и эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов, исходя из трудового потенциала страны.

В современных условиях понятие “трудовые ресурсы” следует пересмотреть. Это связано с изменением структуры производственной дея-

Подсистемы управления трудовыми ресурсами

Уровень управления	
государственный	предприятия
<p>I. Формирование рабочей силы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • управление процессом воспроизводства населения • управление процессом подготовки рабочей силы • управление процессом возмещения рабочей силы 	<p>I. Формирование трудовых ресурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • планирование • набор • отбор • определение размера заработной платы и льгот
<p>II. Управление процессом распределения трудовых ресурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • управление созданием рабочих мест • управление перераспределением рабочей силы 	<p>II. Развитие трудовых ресурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • профессиональная ориентация и адаптация • подготовка кадров • оценка трудовой деятельности • подготовка руководящих кадров • управление продвижением по службе
<p>III. Управление процессом использования рабочей силы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • управление техническим прогрессом • управление экономикой труда 	<p>III. Повышение качества трудовой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • мотивация труда • совершенствование организации труда и его оплаты

тельности, а также с тем, что само содержание труда сегодня включает в себя принципиально новый технологический базис, который существенно ограничивает необходимость приложения рук к производству продукта, интеллектуализирует содержание труда настолько, что речь может идти в основном о совокупном работнике. Это в значительной мере изменяет подходы к определению возрастных, половых, образовательных и других требований к составу трудового потенциала страны.

До начала 90-х годов, когда трудовой потенциал был основным источником пополнения предприятий кадрами, составлялся баланс трудового потенциала, который увязывался с плановой потребностью предприятий в рабочей силе. В свою очередь, на уровне предприятий разрабатывался баланс кадров, отражавший, в зависимости от периода, на который он составлялся (отчетный, плановый или перспективный), сбалансированность предложения рабочей силы с возможностями предпри-

ятий. Балансы кадров по каждому предприятию увязывались с балансами трудового потенциала каждого региона. При этом сбалансированность занятости достигалась при сочетании централизованного и регионального воздействия. Так, по сферам приложения труда население распределялось под влиянием центра, поскольку основные принципы закладывались на общенациональном уровне: соотношение накопления и потребления, возрастные границы трудоспособности, длительность рабочего дня и рабочей недели, различные льготы.

Важна роль центра и в формировании отраслевого распределения трудовых ресурсов посредством дифференциации оплаты труда. С расширением прав и самостоятельности предприятий и территорий в определении направлений социально-экономического развития возрастает значение регионов, и потребность населения в труде все больше формируется под воздействием региональных факторов (численность населения, его возрастно-половой состав, трудовая активность отдельных групп, здоровье людей и пр.), своеобразие которых формируют не только демографические условия развития, но и структура общественно-производства, сложившаяся в результате национального разделения труда.

Сокращение естественного прироста трудовых ресурсов в последние десятилетия усугублялось практически полным использованием рабочей силы среди незанятого населения в теневом секторе экономики, т. е. экстенсивные источники роста занятости в общественном хозяйстве почти исчерпаны, что увеличивает напряженность не только баланса трудового потенциала, но и баланса трудовых ресурсов вследствие малых масштабов их воспроизводства. Поэтому единственным резервом увеличения объемов производства становится повышение эффективности использования наличного трудового потенциала. Это и дало толчок к совершенствованию балансовых расчетов по труду, в основу которых положен баланс трудовых ресурсов, являющийся основным инструментом их планирования и управления.

Баланс трудовых ресурсов представляет собой систему взаимосвязанных показателей, характеризующих формирование и распределение трудовых ресурсов. Сводный баланс трудовых ресурсов состоит из двух частей. Первая часть показывает наличие трудовых ресурсов и их составные компоненты: трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие пенсионеры и подростки. Вторая часть баланса характеризует распределение трудовых ресурсов по общественным группам.

пам, видам занятости (занятые в общественном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, в домашнем и личном подсобном хозяйстве, ку-старии), сферам (в материальном производстве и непроизводственной сфере) и отраслям народного хозяйства (в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, торговле, транспорте, просвещении, здравоохранении и т. д.). Форма сводного баланса трудовых ресурсов на плановый период приводится в табл. 3.2.

Таблица 3.2

**Сводный баланс трудовых ресурсов
в среднегодовом исчислении, тыс. чел.***

Показатель	Год		
	отчет- ный	теку- щий	плано- вый
1	2	3	4
I. Трудовые ресурсы (с учетом механического движения) — всего	10000	11000	11800
В том числе:			
население в трудоспособном возрасте (без неработающих инвалидов I и II групп и лиц, получающих пенсию на льготных условиях)	9500	10450	11200
работающие старших возрастов и подростки до 16 лет	500	550	600
II. Распределение трудовых ресурсов по видам занятости:			
1. В общественном хозяйстве	8296	9326	10137
В том числе:			
рабочие и служащие, занятые в государственных, кооперативных и общественных предприятиях, учреждениях и организациях	6696	7826	8717
из них учитываемые в плане по труду	6500	7600	8460
работники сельскохозяйственных предприятий	1600	1500	1420
2. Прочее трудоспособное население	4	4	3
3. Учащиеся 16 лет и старше, обучающиеся с отрывом от производства	800	820	850
4. В домашнем и личном подсобном хозяйстве	900	850	810
в процентах к трудовым ресурсам	9	7,7	6,9

* Цифры условные.

Продолжение табл. 3.2

1	2	3	4
В том числе:			
члены семей рабочих и служащих, занятые в личном подсобном хозяйстве	300	270	250
члены семей рабочих и служащих, занятые в домашнем хозяйстве	600	580	560
Для справки:			
1. Численность неработающих инвалидов I и II групп в трудоспособном возрасте	300	320	330
2. Численность неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсию на льготных условиях	100	110	120
3. Численность рабочих и служащих, проживающих в селах, но работающих в городах	700	720	730
4. Численность учащихся 16 лет и старше, проживающих в селах, но обучающихся в городах	50	52	53
III. Распределение занятых в народном хозяйстве по сферам производства и отраслям народного хозяйства			
Занято в народном хозяйстве, включая занятых в личном подсобном хозяйстве — всего	8600	9600	10390
В том числе:			
1. В отраслях материального производства	6450	6850	7140
в промышленности	2600	2900	3150
в строительстве	700	690	680
в сельском хозяйстве	2000	1900	1820
В том числе:			
на государственных предприятиях	300	330	350
в сельскохозяйственных предприятиях	1400	1300	1220
в личном подсобном сельском хозяйстве	300	270	250
в лесном хозяйстве	20	20	20
на транспорте и в связи (в части обслуживания производства)	400	470	520
в торговле, общественном питании, заготовках и материально-техническом снабжении	650	780	850
в других отраслях материального производства	80	90	100

1	2	3	4
2. В непроизводственных отраслях	2150	2750	3250
в просвещении, культуре и искусстве	660	850	1020
в науке и научном обслуживании	230	300	360
в здравоохранении, физической культуре и социальном обеспечении	450	590	700
в жилищно-коммунальном хозяйстве	330	420	500
на транспорте и в связи (в части обслуживания населения и непроизводственных отраслей)	280	360	430
в аппарате органов государственного управления, органов управления кооперативных и общественных организаций, в кредитных и страховых учреждениях	200	230	240
в процентах к занятым в народном хозяйстве:			
занятые в отраслях материального производства	75	71,4	68,7
занятые в непроизводственных отраслях	25	28,6	31,3

Разработка баланса трудовых ресурсов на плановый период основывается на обобщении аналитического материала по состоянию и использованию ресурсов труда в предшествующем плановому периоду году (годам). Отметим, что в условиях формирования рыночных отношений составление планового баланса трудовых ресурсов несколько затруднено, однако он разрабатывается на основе упрощенных аналитических обобщений. Этапы разработки планового баланса трудовых ресурсов показаны на рис. 3.1.

Дополнительная потребность в трудовых ресурсах и источники ее обеспечения рассчитываются по данным табл. 3.3.

Схема балансового расчета дополнительной потребности в рабочей силе приведена на рис. 3.2.

Анализ трудовых ресурсов проводится в двух направлениях. По первому исследуются демографические основы воспроизводства трудовых ресурсов, т. е. численность, динамика и структура населения. При этом используются данные переписи и текущего учета численности, структуры, естественного и механического движения населения. По второму направлению исследуются собственно трудовые ресурсы, т. е. их числен-



Рис. 3.1. Этапы разработки баланса трудовых ресурсов

Расчет дополнительной потребности в трудовых ресурсах

Дополнительная потребность в трудовых ресурсах для обеспечения прироста численности		Источники удовлетворения дополнительной потребности в трудовых ресурсах				
рабочих, служащих	учащихся, обучающихся с отрывом от производства	население трудоспособного возраста	работающие пенсионеры, подростки	высвобожденные из различных отраслей общественного хозяйства	высвобожденные из домашнего и личного подсобного хозяйства	военнослужащие, уволенные в запас

ность, динамика, распределение по видам занятости, сферам и отраслям использования в народном хозяйстве. В этом случае источниками анализа служат данные переписи населения (сведения о занятости в различных аспектах), отчетные балансы трудовых ресурсов, единовременные обследования и данные текущей статистики труда (об использовании рабочего времени, текучести кадров, профессионально-квалификационном составе, механизации труда и т. д.).

Ресурсную часть баланса трудовых ресурсов, т. е. предварительный баланс, рассчитывают в такой последовательности.

I. По данным демографического прогноза обосновывается численность населения в трудоспособном возрасте (численность трудовых ресурсов), чел.:

$$T_p = N_{tr} - (I + П_л) + P_p + ПД_p, \quad (3.1)$$

где N_{tr} — численность населения в трудоспособном возрасте; I — численность неработающих инвалидов I, II групп в трудоспособном возрасте; $П_л$ — численность лиц в трудоспособном возрасте, получающих пенсию по старости на льготных условиях; P_p — работающие лица пенсионного возраста; $ПД_p$ — работающие подростки.

II. Оценивается численность работающих пенсионеров на планируемый период, чел.:

$$П_п = П_ф + \left({}^2_p - {}^2_ф \right) K, \quad (3.2)$$



Рис. 3.2. Балансовый расчет дополнительной потребности в рабочей силе

где P_{ϕ} — численность работающих пенсионеров на последнюю отчетную дату (фактическая); $Ч_{п}$ — численность мужчин и женщин в первом пятилетии пенсионного возраста на плановый период; $Ч_{\phi}$ — численность мужчин и женщин в первом пятилетии пенсионного возраста на последнюю отчетную дату (фактическая); K — рассчитанный по средней арифметической взвешенной коэффициент трудовой активности мужчин и женщин первого пятилетия пенсионного возраста (по данным переписи населения).

III. Определяется численность занятых в личном хозяйстве в плановом периоде:

$$L_{п} = L_{\phi} + Ж - (D_{п} - D_{\phi}), \quad (3.3)$$

где L_{ϕ} — численность занятых в личных формах хозяйства на последнюю отчетную дату (фактическая); $Ж$ — численность женщин, желающих работать, по данным переписи населения; $D_{п}$ — численность детей до 1,5 года в плановый период; D_{ϕ} — численность детей до 1,5 года на последнюю отчетную дату (фактическая).

IV. Рассчитывается численность занятых в народном хозяйстве:

$$З = Tr - Л - У, \quad (3.4)$$

где Tr — численность трудовых ресурсов; $Л$ — численность занятых в домашнем и личном хозяйстве; $У$ — численность учащихся 16 лет и старше, обучающихся с отрывом от производства.

Есть и другой подход к расчету численности занятых в народном хозяйстве:

$$З = РСГ + РМП + ИТД + РСП + Л,$$

где РСГ — численность рабочих и служащих, занятых на государственных предприятиях; РМП — численность работников малых предприятий и кооперативов; ИТД — численность, занятых индивидуальной трудовой деятельностью; РСП — численность работников сельскохозяйственных предприятий.

На стадии разработки окончательного варианта баланса прежде всего определяется потребность отраслей народного хозяйства в рабочей силе на плановый период. Для этого используются индексы роста объемов выпуска продукции и производительности труда в материальном производстве, а также данные о планируемом расширении сетевых показателей в непромышленной сфере и нормативы затрат труда по каждому виду услуг. Расчеты производятся по формулам

$$2_{\text{п.м}} = 2_{\text{ф}} \frac{I_0}{I_{\text{п.т}}}; \quad 2_{\text{п.н}} = N_{\text{п}} \bar{H}, \quad (3.5)$$

где $\mathcal{C}_{\text{п.м}}$, $\mathcal{C}_{\text{ф}}$ — численность занятых в данной отрасли материального производства соответственно плановая и фактическая; I_0 — индекс роста объема продукции данной отрасли на плановый период; $I_{\text{п.т}}$ — индекс роста производительности труда в данной отрасли; $\mathcal{C}_{\text{п.н}}$ — плановая численность занятых в данной отрасли непромышленной сферы; $N_{\text{п}}$ — плановый норматив обеспеченности данным видом услуг в расчете на 1000 (10000) жителей; \bar{H} — среднегодовая численность населения данного региона на конец планового периода.

Сумма потребностей в рабочей силе по отраслям в территориальном разрезе сопоставляется с данными предварительного баланса о наличии ресурсов труда в регионе, что свидетельствует о степени сбалансированности планов развития отраслей с наличием рабочей силы.

На формирование трудовых ресурсов влияет множество различных факторов, которые объединяются в следующие группы (классы):

- *природно-географические* (географическое положение региона, природно-сырьевые ресурсы, климатические условия), оказывающие решающее влияние на формирование количественных показателей и характеристик трудовых ресурсов;
- *демографические* (уровень рождаемости, доля населения трудоспособного возраста в общей его численности, способность источников пополнять трудовые ресурсы, а также, показатели, изменяющие скорость процесса формирования трудовых ресурсов, к которым относятся уровень занятости, образовательный уровень, трудообеспеченность региона и т. д.);
- *социально-экономические* (структура народного хозяйства, система подготовки кадров, система управления трудовыми ресурсами и кадрами в регионах, структура системы занятости и трудоустройства, перспективы развития регионов, возможности пополнения регионов ресурсами за счет внутренних источников).

Таким образом, эффективность формирования трудовых ресурсов зависит от многих факторов, которые можно представить в виде зависимости:

$$\text{Тр} = f(\Phi_{\text{п-г}}, \Phi_{\text{д}}, \Phi_{\text{с-э}}), \quad (3.6)$$

где $\Phi_{\text{п-г}}$, $\Phi_{\text{д}}$, $\Phi_{\text{с-э}}$ — соответственно природно-географические, демографические и социально-экономические факторы.

От того, как сформированы трудовые ресурсы, в значительной степени зависит эффективность их использования в регионе, определяемая по формуле

$$\mathcal{E}^{(i)} = \frac{V^{(i)}}{\text{Тр}^{(i)}}, \quad (3.7)$$

где $V^{(i)}$ — объем произведенной продукции и услуг, приходящийся на 1 чел., занятого в общественном производстве i -го региона; $\text{Тр}^{(i)}$ — численность трудовых ресурсов i -го региона.

Аналогично предлагается определять эффективность использования трудовых ресурсов и по стране в целом.

Отношение регионального уровня $\mathcal{E}^{(i)}$ к среднему по Украине характеризует в относительных величинах уровень эффективности использования трудовых ресурсов в анализируемом регионе.

Следует отметить, что средний по Украине уровень эффективности можно определить двумя способами: 1) соотношением величин V и Тр , взятых по стране в целом; 2) используя формулу расчета среднеарифметической величины

$$\mathcal{E}_{\text{Укр}} = \frac{\mathcal{E}_1^{(i)} + \mathcal{E}_2^{(i)} + \mathcal{E}_3^{(i)} + \dots + \mathcal{E}_n^{(i)}}{n}, \quad (3.8)$$

где $\mathcal{E}_1^{(i)}, \mathcal{E}_2^{(i)}, \mathcal{E}_3^{(i)}, \dots, \mathcal{E}_n^{(i)}$ — уровень эффективности использования ресурсов в регионах страны; n — количество регионов.

Рассчитанный вторым способом средний уровень эффективности более точен в сравнении с результатом укрупненного расчета (первый способ).

Исследование процессов и явлений, связанных с эффективным использованием трудовых ресурсов, предполагает использование системы показателей, дифференцированной по уровням управления: народнохозяйственному, отраслевому и региональному (табл. 3.4). На народнохозяйственном и отраслевом уровнях показатели оценки использования трудовых ресурсов частично совпадают с показателями экономической эффективности использования труда.

Особую роль среди приведенных в табл. 3.4 показателей использования трудовых ресурсов играют специальные, учитывающие специфику использования трудовых ресурсов в отдельных регионах. К таким показателям, рассчитанным на 1000 жителей, занятых в народном хозяйстве,

Таблица 3.4

Классификация показателей использования трудовых ресурсов

Уровень управления	Показатели
Народнохозяйственный	<p>Темп роста производительности общественного труда (по национальному доходу)</p> <p>Доля прироста национального дохода, полученного за счет повышения производительности труда</p> <p>Экономия живого труда — годовой численности работников (в сравнении с условиями базисного года)</p>
Отраслевой (предприятия, объединения)	<p>Темпы роста производительности труда</p> <p>Доля прироста продукции за счет повышения производительности труда</p> <p>Доля прироста производительности труда за счет технического совершенствования производства</p> <p>Удельный вес численности рабочих, занятых ручным трудом</p> <p>Экономия живого труда — годовой численности работников (в сравнении с условиями базисного года)</p>
Региональный	<p>Темп роста производительности общественного труда</p> <p>Доля прироста производительности труда за счет изменения численности работников</p> <p>Доля прироста производительности труда за счет повышения технического уровня производства</p> <p>Удельный вес численности рабочих, занятых ручным трудом</p> <p>Коэффициент занятости</p> <p>Коэффициент трудовой активности</p> <p>Коэффициент производственной активности</p> <p>Показатель эффективности использования трудовых ресурсов, занятых в общественном производстве</p> <p>Показатель трудовой активности</p> <p>Показатель средней продолжительности пребывания в работоспособном возрасте</p> <p>Интегральный показатель резервов труда</p>

относятся: коэффициент занятости (отношение количества занятых в общественном производстве к количеству населения трудоспособного возраста данного региона); показатель трудовой активности населения (отношение численности занятого населения в общественном производстве к численности трудовых ресурсов данного региона); коэффициент

производственной активности в промышленности рассчитанный как к численности трудовых ресурсов, занятых в общественном производстве, так и к общей численности трудовых ресурсов данного региона, занятых в общественном производстве и т. д.

Каждый из перечисленных показателей характеризует определенную сторону использования трудовых ресурсов в регионе. Так, численность занятых в народном хозяйстве на 1000 жителей показывает динамику изменения занятости населения в определенном регионе. Но на этот показатель существенно влияет возрастная структура населения региона, поэтому при сопоставлении показателя по определенному региону со среднерегиональным уровнем показателя занятости пересчитываются с учетом коэффициента возрастной мобильности $k_{в.м.}$. С этой целью фактическую численность занятых в общественном производстве в расчете на 1000 жителей \mathcal{C}_T исследуемого региона корректируют на среднерегиональный коэффициент возрастной мобильности и делят на соответствующий региональный коэффициент R_k . В окончательном виде фактическая численность занятых в общественном производстве рассчитывается следующим образом:

$$2_T = \frac{2_3}{2_ж} \frac{k_{в.м.}}{R_k}, \quad (3.9)$$

где \mathcal{C}_3 — численность занятых в общественном производстве; $\mathcal{C}_ж$ — численность жителей.

Коэффициент занятости является количественной оценкой обобществления труда в регионе, т. е. показывает, какая часть трудовых ресурсов вовлечена в общественное производство и каковы резервы занятости в данном регионе:

$$k_3 = \frac{2_3}{H_T}, \quad (3.10)$$

где H_T — население трудоспособного возраста данного региона, чел.

Резервы трудовых ресурсов, которые могут быть вовлечены в общественное производство на определенном этапе,

$$P_{Tp} = Tp_p - 2_3, \quad (3.11)$$

или в процентном отношении

$$P_{Tp} = 100 - (k_3 \cdot 100), \quad (3.12)$$

где Tr_p — трудовые ресурсы данного региона, рассчитанные на определенную дату.

Показатель трудовой активности является как бы уточняющим к коэффициенту занятости, поскольку рассчитывается не ко всему трудоспособному населению данного региона, а к численности трудовых ресурсов:

$$k_{т.а} = \frac{2}{Tr_p} \cdot \frac{3}{3} \quad (3.13)$$

Этот показатель наиболее приемлем для сопоставления уровней занятости населения в различных регионах.

Коэффициент производственной активности $k_{п.а}$ более специфичен по сравнению с коэффициентом $k_{т.а}$, поскольку характеризует уровень занятости трудовых ресурсов в производственной сфере общественного производства. Иными словами, он характеризует долю занятых в наибольшей отрасли народного хозяйства (промышленности) в общей массе трудовых ресурсов, занятых в общественном производстве.

На первый взгляд кажется, что коэффициент трудовой активности и показатель трудовой активности идентичны, однако это разные величины. О коэффициенте трудовой активности уже упоминалось, поэтому остановимся на показателе трудовой активности, который характеризует обеспечение народного хозяйства рабочей силой и рассчитывается исходя из количества лет активной жизни, умноженного на численность занятых общественным трудом. Для мужчин — это $(59 - 16) \times \text{численность мужчин}$, занятых в общественном производстве, а для женщин — $(54 - 16) \times \text{численность женщин}$, занятых в общественном производстве. Таким образом, этот показатель рассчитывается с учетом средней продолжительности трудовой активности членов общества.

Для перспективных расчетов численности трудовых ресурсов и характеристики трудовой активности населения используется показатель средней продолжительности пребывания в трудоспособном возрасте. Этот показатель рассчитывается обычно с помощью таблиц смертности (или показателей продолжительности жизни) по каждой возрастной группе за любой период времени. Например, продолжительность предстоящей жизни для 16-летних равна 5466 тыс. чел.-лет, а для 60-летних — 1519 тыс. чел.-лет, количество лиц в исследуемом регионе, доживших до 16 лет, равно 95 тыс. чел. Тогда средняя продолжительность пребывания в трудоспособном возрасте

$$\left(\frac{5466 \text{ тыс. , ел.-лет} - 1519 \text{ тыс. , ел.-лет}}{95 \text{ тыс. , ел.}} \right) = 41,5 \text{ года.}$$

Такой расчет можно выполнить по каждой возрастной группе за любой период времени. Зная среднюю величину пребывания в трудоспособном возрасте и учитывая миграцию населения (перемещения внутри региона и за его пределы), можно вычислить контингент трудовых ресурсов на территории региона. Эти данные учитываются при прогнозных расчетах развития народного хозяйства как страны в целом, так и по отдельным промышленным регионам, и экономическим зонам. Кроме того, эти данные учитываются при разработке комплексных программ повышения эффективности использования трудовых ресурсов, при планировании рабочих мест, т. е. при определении общественно необходимой потребности в средствах труда, достаточной для обеспечения полной и эффективной занятости трудоспособного населения и для прогнозирования темпов экономического роста. Для прогнозных расчетов занятости населения изучение использования трудовых ресурсов имеет важное значение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Адамчук В. В.* Рациональное использование ресурсов. — М.: Знание, 1985.
2. *Бондарь И. К., Краснов Ю. И., Сватко Ю. Г.* Система балансов в народнохозяйственном планировании. — К.: Наук. думка, 1984.
3. *Воспроизводство рабочей силы: особенности интенсивного типа:* Сб. науч. тр. — Свердловск: Урал. гос. ун-т, 1985.
4. *Литовский Л. П., Махатадзе С. И.* Учет движения трудовых ресурсов // Социалистический труд. — 1985. — № 8.
5. *Управление персоналом организации* / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1997.
6. *Управление трудовыми ресурсами* / А. И. Фрыдынский, И. П. Суворова и др. — К.: Наук. думка, 1986.
7. *Щёкин Г. В.* Управление человеческими ресурсами в Украине // Персонал. — 1994. — № 3-4.
8. *Экономика предприятия* / Под ред. О. И. Воякова. — М.: ИНФРА-М, 1997.

4

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РЕГУЛИРОВАНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов заключается в исследовании их рационального использования и изучении влияния основных факторов на повышение производительности труда.

Для практического управления трудовыми ресурсами, их рационального применения и выявления резервов эффективного использования прибегают к следующей методике:

- 1) определяется объект и цель анализа (анализ изменения состава работающих и выявление резервов их рационального использования; анализ использования рабочего времени, анализ производительности труда и т. п.);
- 2) собирается экономическая информация, необходимая для намеченного анализа и проверки его достоверности. На основании собранной информации составляется обобщающая характеристика обеспеченности предприятия рабочей силой (рациональность использования рабочего времени, влияние разнообразных факторов на повышение производительности труда и т. п.);
- 3) проводится сравнительная оценка полученной информации с помощью других (сходных или идентичных) показателей (понятий и явлений). Сравнение предполагает применение абсолютных, относительных и средних величин, динамических рядов и индексов;
- 4) определяется характер причинно-следственных связей между изучаемыми процессами, явлениями (факторами) и конечным результатом. В одних случаях существует функциональная зависимость, в других — полная зависимость, строгое соответствие отсутствуют.

Функциональная зависимость — это зависимость, при которой показатель может быть представлен как производное или частное от деления нескольких факторов. Влияние отдельных факторов на конечный результат при функциональной связи рассчитывается с помощью элиминирования, когда один фактор является переменным, а остальные — постоянными. Количественное влияние отдельных факторов на изменение показателей использования труда определяется также построением системы взаимосвязанных индексов. При этом следует помнить, что индекс произведения факторов (показателей) всегда равен произведению индексов сомножителей, его составляющих.

Для изучения взаимосвязи и взаимообусловленности показателей использования трудовых ресурсов применяются методы корреляции и регрессионного анализа, являющиеся логическим продолжением традиционных методов изучения зависимости (группировки и установления средних величин), возможности которых весьма ограничены при исследовании многофакторных экономических процессов. По результатам анализа определяются резервы возможного повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии (отрасли) и оценивается их влияние на объем производства.

Резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии

$$P = \sum \left(\frac{2}{\Phi_{y_i}} - \frac{2}{\Phi_{H_{y_i}}} \right) + \sum \left(\frac{2}{\Phi_{B_i}} - \frac{2}{\Phi_{H_{B_i}}} \right) + \frac{\sum (t_{\Phi_i} - t_{B_i})}{\Phi} + \frac{Q_{\Phi} - Q_{B}}{\Phi}, \quad (4.1)$$

где $\Phi_{\Phi_{y_i}}$, $\Phi_{H_{y_i}}$ — численность работников по i -й функции управления производством соответственно фактическая и нормативная; $\Phi_{\Phi_{B_i}}$, $\Phi_{H_{B_i}}$ — численность вспомогательных рабочих по i -й функции обслуживания основного производства соответственно фактическая и нормативная; t_{Φ_i} , t_{B_i} — технологическая трудоемкость i -й продукции соответственно фактическая и возможная; Q_{Φ} , Q_{B} — фонд рабочего времени соответственно фактический и возможный эффективный; Φ — фактический фонд времени одного рабочего.

Формула (4.1) позволяет выявить резервы численности рабочих на отдельных участках производства и при необходимости разработать мероприятия по лучшему использованию рабочей силы. Но в условиях

формирования рыночных отношений, когда производства останавливаются, а огромное количество работников предприятий из-за низкой заработной платы и скрытой безработицы оставляют рабочие места, возникает потребность в улучшении использования трудовых ресурсов не с помощью регулирования экстенсивных факторов повышения экономической эффективности труда (укомплектование предприятия рабочей силой, обеспечение оптимального соотношения между отдельными категориями работающих и т. п.), а рационального и более эффективного использования интенсивных факторов (повышение производительности и степени напряженности труда). Наиболее часто эффективное использование ресурсов труда анализируют с помощью показателя производительности труда, который характеризует количество продукции, выпущенной за определенный промежуток времени одним рабочим (или ППП). Этот показатель используется для поиска резервов производства с помощью анализа факторов, влияющих на изменение его величины (рис. 4.1).

Влияние факторов на повышение производительности труда учитывает показатель условного высвобождения численности ППП (их экономию), который определяется как разность между фактической и условной численностью ППП:

$$\text{Э}_2 = \text{Ч}_o - \text{Ч}_p, \quad (4.2)$$

где Ч_o — численность ППП в отчетном периоде, чел.; Ч_p — расчетная (исходная) численность ППП по планируемой (плановой) выработке, чел.

Существуют различные методические подходы к диагностике влияния производительности труда на результат производства, основанные на том, что производительность труда отражает взаимосвязь живого и овеществленного труда, воплощенного в средствах производства (рис. 4.2).

Из рис. 4.2 видно, что производительность труда является, с одной стороны, производным показателем от объема производства и численности работников $I/Ч$, а с другой — произведением показателей фондовооруженности и фондоотдачи $f\phi$. Взаимосвязь показателей повышения производительности труда, его фондовооруженности и фондоотдачи основана на использовании производственных фондов — одного из главных видов производственных ресурсов, а также важного фактора эффективного применения трудовых ресурсов. В этой связи представляет интерес методический подход к регулированию уровня производитель-



Рис. 4.1. Классификация факторов, влияющих на изменение производительности труда

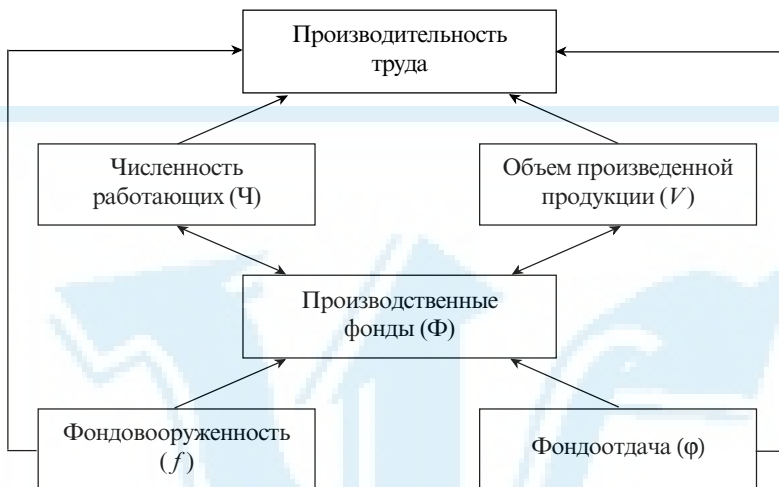


Рис. 4.2. Влияние производительности труда на результат производства*

ности труда и фондоотдачи через коэффициент сменности — показатель, характеризующий численность рабочих в наибольшей смене, а также к оценке уровня соотношения живого и овеществленного труда, позволяющий выявить тенденции относительного замещения ресурсов живого труда производственными фондами.

* Производительность труда — показатель, выражающий зависимость между объемом выпущенной продукции (V) и численностью ($Ч$) работающих ППП: $V/Ч$. Он показывает, сколько продукции произведено одним работающим ППП, тыс. грн.

Для расчета производительности труда можно использовать численность рабочих как основного, так и вспомогательного производства, или же численность ППП, которая включает рабочих, ИТР, служащих, МОП, охрану.

Фондовооруженность труда (f) — показатель, который выражает зависимость между численностью ППП и величиной промышленно-производственных фондов ($Ф$), и показывает количество производственных фондов, приходящихся на одного работающего ППП: $Ф/Ч$, тыс. грн.

Фондоотдача ($φ$) — показатель, выражающий зависимость между промышленно-производственными фондами и объемом выпущенной продукции: $V/Ф$. Он показывает, объем продукции, выпущенной на единицу стоимости производственных фондов.

4.1. Методический подход к регулированию уровня производительности труда и фондоотдачи через коэффициент сменности

С повышением фондоотдачи при неизменной стоимости промышленно-производственных основных фондов возрастает объем производства, и если общая численность персонала при этом не изменяется, рост объема производства достигается за счет повышения производительности труда в рабочих сменах. Это возможно главным образом за счет сокращения цело- и внутрисменных простоев, повышения интенсивности работы оборудования, рабочих, внедрения НОТ и других мероприятий.

В большинстве случаев это не требует значительных расходов и капитальных вложений, и поэтому затраты на 1 грн товарной продукции как основной показатель эффективности будут снижаться за счет уменьшения в них отчислений на амортизацию, зарплату, соцстрахование, условно-постоянных расходов.

Если же производительность труда не изменяется (не повышается), то рост объема производства в рассматриваемом случае (повышение фондоотдачи при неизменном объеме ППОФ) может быть достигнут только за счет увеличения общей численности персонала \mathcal{C} . Это увеличение прямо пропорционально увеличению объема производства, а следовательно, в данном случае росту фондоотдачи Φ :

$$\mathcal{C}_2 = \mathcal{C}_1 \frac{V_2}{V_1} = \mathcal{C}_1 \frac{\Phi_2 \Phi}{\Phi_1 \Phi} = \mathcal{C}_1 J_\Phi, \quad (4.3)$$

где $\mathcal{C}_1, \mathcal{C}_2$ — численность рабочих соответственно в первой и второй смене; V_1, V_2 — объем производства продукции соответственно в первой и второй смене; Φ_1, Φ_2 — фондоотдача соответственно в первой и второй смене; J_Φ — индекс фондоотдачи.

Если считать, что в первой (наибольшей смене) все рабочие места заняты и количество этих мест не изменяется (так как неизменны фонды Φ), увеличение общей численности персонала может быть достигнут только за счет его прироста во второй (вечерней) и третьей (ночной) сменах, в которых есть незанятые рабочие места.

Количество рабочих мест в первой смене составляет \mathcal{C}_1 / k_1 , где k_1 — коэффициент сменности в начальных условиях.

Тогда коэффициент сменности в новых условиях (т. е. в условиях роста фондоотдачи, при неизменной стоимости Φ и производительности труда)

$$k_2 = \frac{2}{2} \frac{2}{1/k_1} = k_1 J_\Phi. \quad (4.4)$$

Из (4.3) и (4.4) следует, что в таких случаях на каждый процент роста фондоотдачи приходится 1 % роста объема продукции, общей численности персонала и коэффициента сменности.

Затраты на 1 грн товарной продукции в рассматриваемом случае снизятся незначительно: только на величину уменьшения содержащихся в этих затратах амортизационных отчислений a и условно-постоянных расходов y :

$$\Delta a + \Delta y = (a_1 + y_1) \frac{J_\Phi - 1}{J_\Phi}. \quad (4.5)$$

В целом такой способ повышения фондоотдачи (без повышения производительности труда, а только за счет увеличения численности и коэффициента сменности) недостаточно эффективен, поскольку сохраняются устаревшие, малопроизводительные рабочие места и, самое главное, его применение возможно лишь при наличии неиспользованных трудовых ресурсов.

Если считать, что первая (утренняя) смена укомплектовывается полностью, численность в этой смене \mathcal{C}_1/k_1 после ввода дополнительных рабочих мест составит

$$J_M \mathcal{C}_1/k_1,$$

где J_M — индекс увеличения числа наличных рабочих мест. А поскольку общая численность ППП остается неизменной ($\mathcal{C} = \text{const}$), коэффициент сменности после ввода дополнительных рабочих мест и укомплектования их рабочей силой

$$k_2 = \frac{2}{2} \frac{1}{k_1 \cdot J_M} = \frac{k_1}{J_M}, \quad (4.6)$$

т. е. он уменьшится во столько раз, во сколько возрастет количество рабочих мест или возрастет во столько раз, во сколько оно уменьшится.

Если же общая численность ППП все же несколько возрастает, формула (4.6) приобретает вид

$$k_2 = k_1 \frac{J_x}{J_M},$$

где J_q — индекс увеличения общей численности ППП, причем $J_q < J_M$.

До ввода новых рабочих мест использование календарного времени оборудования (без учета внутрисменных и целосменных простоев в плановое время), %, составит

$$(k_1 / 3) \cdot 100,$$

а после ввода этот показатель составит

$$(k_1 / 3)(J_q / J_M) \cdot 100$$

и, следовательно, уменьшится на $(k_1 / 3) \cdot 100 \cdot (J_M - J_q) / J_M$.

Чем больше J_M , тем больше снизится коэффициент сменности и тем больше будет простаивать необеспеченное персоналом оборудование, что и наблюдается в настоящее время.

Если бы производительность труда на всех рабочих местах во всех сменах была одинаковой, то перевод части персонала из первой смены во вторую или третью ничего бы не дал, просто увеличились бы простои рабочих мест в первой смене и уменьшились бы в других.

Однако в действительности на каждом предприятии, и тем более в объединении, министерстве, отрасли производительность труда на разных рабочих местах различна; отклонения от среднего значения производительности труда могут уменьшаться или увеличиваться в несколько раз, отношение максимальной производительности к минимальной может быть более чем 10-кратным. Если предположить, что такое сравнение правомерно только тогда, когда оно касается рабочих мест, на которых выполняется одинаковая работа, то и в этом случае указанное отношение не будет ниже 2–4-кратного.

Это объясняется наличием в каждой отрасли (производстве) рабочих мест самого различного технического уровня и эффективности. Но именно эти различия в условиях ограниченности трудовых ресурсов дают возможность повысить среднюю производительность труда за счет увеличения коэффициента сменности.

Для этого необходимо проанализировать, как распределяется общая численность рабочих. Численность рабочих по уровню производительности труда на занимаемых ими рабочих местах относительно средней

выработки на одного рабочего обозначим R (принимается за 100 %).
Производительность (средняя) труда

$$\Pi_c = V/R,$$

где V — объем продукции по отрасли (министерству).

Предположим, на предприятиях министерства численность рабочих R распределяется следующим образом: 1 % работает на рабочих местах с самой низкой производительностью Π_{\min} , которая, например, составляет $1,3\Pi_c$, 2 % рабочих — с производительностью $0,35\Pi_c$, 5 % — с производительностью $0,4\Pi_c$ и т. д., и, наконец, с самой высокой производительностью Π_{\max} , равной, например, $2\Pi_c$, работает 3 % рабочих. На основе подобных данных можно построить график распределения выработки по числу рабочих (рис. 4.3).

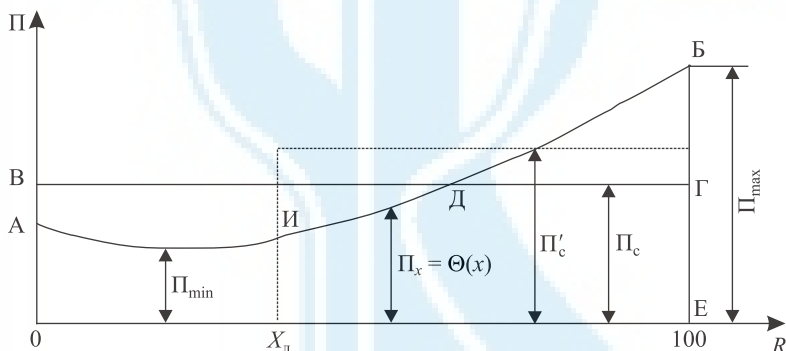


Рис. 4.3. Распределение выработки по числу рабочих

Ясно, что на таком графике площадь между прямой линией ВДГ и осью абсцисс должна быть равна площади между линией АИДБ и той же осью абсцисс (так как эти площади выражают один и тот же объем производства $\Pi_c R = V$). Запишем это условие математически:

$$\Pi_c OE = \Pi_c \cdot 100 = \int_0^{100} \Theta(x) dx, \quad (4.7)$$

где $\Theta(x)$ — уравнение, описывающее зависимость Π_x от R на указанном графике.

Условие (4.7) можно использовать для уточнения формы линии АИДБ.

Предположим, что необходимо повысить коэффициент сменности от k_1 до k_2 . При неизменной общей численности рабочих R , а также при условии, что в первой смене все рабочие места заняты, определяем, на сколько уменьшится количество рабочих мест: если ранее оно составляло R/k_1 , то в новых условиях — R/k_2 , тогда абсолютное уменьшение

$$R/k_1 - R/k_2 = R(1/k_1 - 1/k_2); \quad (4.8)$$

это уменьшение к общей численности рабочих, %,

$$X_{\text{л}} = 100 \frac{R(1/k_1 - 1/k_2)}{R} = \left(\frac{1}{k_1} - \frac{1}{k_2} \right) \cdot 100. \quad (4.9)$$

Величина $X_{\text{л}}$ означает также процент рабочих, переводимых из первой в другие смены, в общей численности рабочих.

Затем определяем объем продукции V , который будет произведен всеми рабочими R после перераспределения $(R X_{\text{л}})/100$ (рабочих) из первой смены на оставшиеся более производительные рабочие места во второй и третьей сменах. Очевидно, что средняя производительность всех рабочих будет теперь определяться линией ИДБ и составит

$$\Pi'_c = \frac{1}{100 - X_{\text{л}}} \int_{X_{\text{л}}}^{100} \Theta(x) dx. \quad (4.10)$$

Как видно из рис. 4.3, $\Pi'_c > \Pi_c$.

Искомый объем продукции

$$V' = \Pi'_c R. \quad (4.11)$$

Рассмотрим, как изменится производительность труда и чему будет равен объем продукции в результате сокращения числа устаревших рабочих мест.

Если обозначить численность рабочих в наибольшей смене до и после осуществления такого мероприятия соответственно P_1, P_2 ; соответствующие коэффициенты сменности — k_1 и k_2 ; остальную численность ППП, кроме сменных рабочих, — U , то неизменность численности ППП можно записать в виде уравнения

$$U + k_1 P_1 = U + k_2 P_2.$$

Число сокращенных рабочих мест составляет $P_1 - P_2$; но так как $k_1 P_1 = k_2 P_2$, получаем

$$\Delta P = P_1 - k_1 P_1 / k_2 = P_1 (1 - k_1 / k_2).$$

Коэффициент $(1 - k_1 / k_2)$ характеризует относительное уменьшение количества рабочих мест. Поскольку ликвидируемые устаревшие рабочие места имеют меньшую стоимость, чем остающиеся более современные, относительное снижение стоимости ППОФ будет меньшим, чем этот коэффициент. Так как численность персонала не изменяется и стоимость ППОФ снижается, то снизится фондовооруженности труда. Одновременно средняя производительность труда возрастет настолько, насколько производительность труда на ликвидированных рабочих местах была ниже среднеотраслевой. Для определения этой степени введены такие обозначения.

Среднеотраслевая производительность труда до реализации мероприятий

$$\Pi_1 = V_1 / (U + k_1 P_1),$$

где V_1 — объем продукции.

Тогда средняя выработка на одного рабочего

$$\Pi_{1p} = V_1 / (k_1 P_1).$$

Предположим, что средняя выработка на ликвидированных устаревших рабочих местах составляла $\alpha \Pi_{1p}$, где α — коэффициент, $\alpha < 1$. В этом случае средняя выработка на отдельных рабочих местах

$$\Pi_{2p} = \frac{V_2 - \alpha \Pi_{1p} (P_1 - P_2)}{k_1 P_1 - (P_1 - P_2)} = \Pi_{1p} \frac{k_1 - \alpha (1 - k_1 / k_2)}{k_1 - (1 - k_1 / k_2)}, \quad (4.12)$$

где V_2 — объем продукции после осуществления таких мероприятий.

Принимая, что эта выработка будет достигнута также рабочими, которые ранее работали на ликвидированных устаревших рабочих местах, получаем объем продукции

$$V_2 = \Pi_{2p} k_2 P_2 = \Pi_{2p} k_1 P_1 = V_1 \frac{k_1 - \alpha (1 - k_1 / k_2)}{k_1 - (1 - k_1 / k_2)}. \quad (4.13)$$

Коэффициент $\frac{k_1 - \alpha(1 - k_1/k_2)}{k_1 - (1 - k_1/k_2)}$ показывает, во сколько раз возрастет объем продукции и увеличится производительность труда в результате ликвидации устаревшего оборудования. Еще больше возрастет фондоотдача. Затраты на 1 грн продукции заметно уменьшатся, поскольку снизится ее зарплатоемкость, а также амортизационные отчисления на 1 грн продукции вследствие роста фондоотдачи. Кроме того, правомерно считать, что на оставшихся технически более совершенных и производительных рабочих местах затраты материалов на единицу продукции будут меньшими.

Далее можно рассчитать стоимость ликвидируемых устаревших рабочих мест; если нет прямых данных об этой стоимости, то ориентировочно можно допустить, что стоимость рабочего места прямо пропорциональна его производительности.

Средняя стоимость одного рабочего места

$$S = \Phi / (R/k_1) = k_1 / (\Phi/R),$$

но средняя стоимость одного ликвидируемого рабочего места согласно приведенному ранее допущению будет во столько раз ниже средней стоимости по предприятию, во сколько производительность труда на них ниже средней производительности труда, т. е. в

$$\frac{\Pi_c}{\frac{1}{X_{л}} \int_0^{X_{л}} \Theta(x) dx} = \frac{X_{л} \Pi_c}{\int_0^{X_{л}} \Theta(x) dx} \text{ раз.} \quad (4.14)$$

Количество ликвидируемых устаревших рабочих мест, как уже отмечалось, составляет $R(1/k_1 - 1/k_2)$.

Таким образом, стоимость всех ликвидируемых рабочих мест

$$\Phi_{л} = R \left(\frac{1}{k_1} - \frac{1}{k_2} \right) \frac{k_1 \frac{\Phi}{R}}{\int_0^{X_{л}} \Theta(x) dx}$$

или после упрощения

$$\Phi_{л} = \frac{\Phi}{100 \Pi_c} \int_0^{X_{л}} \Theta(x) dx. \quad (4.15)$$

При этом абсолютный прирост фондоотдачи

$$\Delta\Phi = \frac{V_1}{\Phi - \Phi_{л}} - \frac{V}{\Phi}. \quad (4.16)$$

Таким образом, в основе взаимосвязи уровня фондоотдачи и коэффициента сменности лежит производительность труда, описываемая зависимостью $\Pi_x = \Theta(x)$, в которой решающими показателями являются Π_{\min} и Π_{\max} .

Их ориентировочная оценка в рамках министерства (отрасли, концерна) может быть получена с помощью сопоставления производительности труда на предприятиях, близких по составу продукции и технологии, но с различным техническим уровнем. По значениям Π_{\min} , Π_c и Π_{\max} и по (4.7) зависимость $\Theta(x)$ может быть принята прямолинейной, квадратической или другой формы.

Алгоритм расчета изменения производительности труда при увеличении коэффициента сменности за счет перевода персонала из первой смены с низкопроизводительных рабочих мест во вторую и третью смены на свободные высокопроизводительные места при неизменной численности персонала приведен в табл. 4.1.

Расчет позволяет вскрыть резервы производства и значительно эффективнее использовать трудовые ресурсы не только на предприятии, но и в отрасли.

Кроме того, зная размер производственных фондов и динамику коэффициента сменности, легко рассчитать экономию производственных фондов, которая образуется в результате изменения коэффициента сменности:

$$\Delta\Phi = \Phi_0 \frac{k_{см.о} - k_{см.б}}{1 + (k_{см.о} - k_{см.б})}, \quad (4.17)$$

где $\Delta\Phi$ — прирост производственных фондов за год; Φ_0 — производственные фонды за отчетный период; $k_{см.о}$, $k_{см.б}$ — коэффициент сменности соответственно за отчетный и базисный (предыдущий) период.

Таблица 4.1

**Алгоритм расчета регулирования уровня производительности
труда и фондоотдачи через коэффициент сменности**

№ п/п	Показатель	Формула для расчета или символ
1	2	3
1	Средняя производительность труда по предприятию до изменения коэффициента сменности	P_0
2	Объем продукции до изменения коэффициента сменности	$P_0 \cdot \Phi_0$
3	Коэффициент сменности до перевода персонала из первой смены во вторую и третью	K_0
4	Численность персонала в наибольшей смене (количество рабочих мест в наибольшей смене)	Φ_0 / K_0
5	Производительность труда на низкопроизводительных рабочих местах в первой смене	P_H
6	Производительность труда на высокопроизводительных рабочих местах	P_B
7	Доля низкопроизводительных рабочих мест, подлежащих ликвидации с переводом освободившегося персонала во вторую-третью смены на высокопроизводительные рабочие места	α
8	Количество ликвидируемых низкопроизводительных рабочих мест	$(\Phi_0 / K_0) \alpha$
9	Потеря продукции от ликвидации низкопроизводительных рабочих мест	$P_H (\Phi_0 / K_0) \alpha$

1	2	3
10	Получение продукции на высокопроизводительных рабочих местах во второй-третьей сменах	$\Pi_B (\Psi_o / K_o) \alpha$
11	Прирост продукции	$(\Pi_B - \Pi_H)(\Psi_o / K_o) \alpha$
12	Объем произведенной продукции после перевода освобожденных людей во вторую-третью смены	$\Pi_o \Psi_o + (\Pi_B - \Pi_H)(\Psi_o / K_o) \alpha$
13	Средняя производительность труда по предприятию после перевода	$\Pi_o + (\Pi_B - \Pi_H)(\alpha / K_o)$
14	Коэффициент сменности после перевода персонала из первой смены во вторую и третью	$\frac{2_o}{2_o / K_o - \alpha} = \frac{K_o}{1 - \alpha}$
15	Темп повышения производительности труда за счет перевода персонала первой смены	$\frac{\Pi_o + (\Pi_B - \Pi_H)(\alpha / K_o)}{\Pi_o} = 1 + \frac{\Pi_B - \Pi_H}{\Pi_o} \cdot \frac{\alpha}{K_o}$
16	Темп роста коэффициента сменности в результате перераспределения численности рабочих	$\left(\frac{K_o}{1 - \alpha} \right) / K_o = \frac{1}{1 - \alpha}$
17	Прирост производительности труда на каждый процент прироста коэффициента сменности, %	$\frac{[1 + (\Pi_B - \Pi_H) / \Pi_o (\alpha / K_o)] - 1}{1 / (1 - \alpha) - 1} =$ $= \frac{[(\Pi_B - \Pi_H) / \Pi_o (\alpha / K_o)] (1 - \alpha)}{1 - (1 - \alpha)}$ $= \frac{[(\Pi_B - \Pi_H) / \Pi_o (\alpha / K_o)] (1 - \alpha)}{\alpha} = \frac{\Pi_B - \Pi_H}{\Pi_o} \cdot \frac{(1 - \alpha)}{K_o}$

4.2. Методический подход к оценке соотношения живого и овеществленного труда

Обеспеченность трудовыми ресурсами обуславливает уровень и степень использования основных производственных фондов. Поэтому очень важно оценить целесообразность повышения фондовооруженности труда, поскольку ее уровень и темпы роста должны быть не самоцелью, а средством обеспечения оптимального соотношения живого и овеществленного труда. Экономическая сущность технического совершенствования производства заключается в замене живого труда овеществленным, замене части численности персонала новыми, более совершенными и потому, как правило, более дорогими основными производственными фондами.

Проблема взаимозаменяемости ресурсов — одна из наиболее исследуемых. Это обусловлено, с одной стороны, возрастающим дефицитом трудовых ресурсов, с другой — высокой капиталоемкостью мероприятий по повышению технического уровня производства. Эффективность производства любого экономического объекта (отрасли, министерства, объединения, предприятия) с народнохозяйственных позиций должна оцениваться методом сопоставления “выхода” из объекта (т. е. результатов производства, переданных данным объектом народному хозяйству) с “входом” в него (т. е. с тем, что этот объект получил от народного хозяйства) (рис. 4.4).

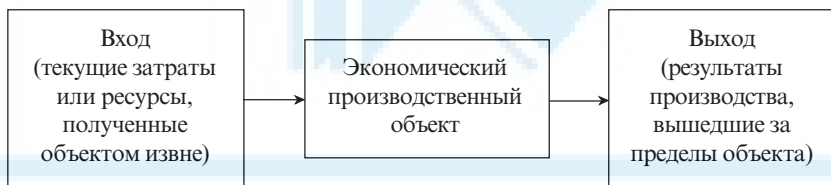


Рис. 4.4. Стилизованная схема процесса производства

Если “вход” оценивать по текущим затратам (материальные затраты, амортизация, зарплата, отчисления на социальное страхование), получаем эффективность (отдачу) единицы этих затрат или обратный показатель — затраты на 1 грн “выхода”.

Если “вход” оценивать по объему ресурсов, полученных извне (численность персонала и стоимость производственных фондов), получаем

эффективность (отдачу) единицы совокупности, суммы этих ресурсов. Чтобы найти эту сумму, необходимо выразить эти ресурсы в одинаковых единицах, либо пересчитав стоимость производственных фондов в трудовом выражении, т. е. в среднегодовой численности работников, либо определив численность персонала в денежном выражении. Если необходимо оценить эффективность производства объекта с позиций народного хозяйства, стоимость производственных фондов следует пересчитывать исходя из среднегодовой численности работников, участвовавших в создании этих производственных фондов. Только в этом случае “вход” можно оценить как полученную объектом среднегодовую совокупность работников, часть которых использовалась в “живом” виде (численность персонала, занятого на объекте), а часть — в виде прошлого труда, содержащегося в производственных фондах, т. е. та часть численности персонала, которая потребовалась бы для процесса производства, если бы не было производственных фондов, которыми их заменили.

Для повышения точности расчета при определении трудового выражения производственных фондов следует:

- а) определить это трудовое выражение отдельно по составляющим производственных фондов:
 - активной части (машины и оборудование);
 - стоимости строительных материалов;
 - стоимости строительно-монтажных работ;
 - стоимости материальных запасов в нормируемых оборотных средствах;
 - части оборотных фондов, представленной денежными средствами объекта для его текущей деятельности;
- б) определить это трудовое выражение по производительности труда в соответствующих отраслях, создающих производственные фонды, но без повторного счета товарной продукции этих отраслей, так как фонды исчисляются без повторного счета;
- в) учесть народнохозяйственную трудоемкость производства сырья, материалов, энергии, использованных при изготовлении машин, оборудования и входящих в состав материальных запасов объекта.

Исходные данные для такого расчета можно взять из межотраслевых балансов.

Подобный расчет достаточно сложен, но лишь с его помощью можно получить народнохозяйственную оценку эффективности отдачи совокупных ресурсов объекта.

Для того, чтобы создать стоимостную единицу производственных фондов, используемых объектом, должна быть определена среднегодовая численность работников b_t , труд которых затрачен обществом (этот эквивалент можно рассчитать отдельно для основных b'_t и оборотных b''_t фондов). Тогда народнохозяйственную эффективность отдачи совокупных ресурсов объекта можно вычислить по формуле

$$\mathcal{E}_t = \frac{W_t}{2} \frac{1}{1 + b_t F} \quad \text{или} \quad \mathcal{E}_t = \frac{W_t}{2} \frac{1}{1 + b'_t \Phi + b''_t \mathbf{H}},$$

где W_t — “выход”, результат производства; $\mathbf{Ч}_t$ — среднегодовая численность персонала на объекте; $F = \Phi + \mathbf{H}$; Φ — среднегодовая стоимость основных фондов; \mathbf{H} — среднегодовой объем нормируемых оборотных средств. Если в этих формулах числитель и знаменатель разделить на $\mathbf{Ч}_t$, получим

$$\mathcal{E}_t = \frac{\Pi_t}{1 + b_t \tau_t}, \quad \text{или} \quad \mathcal{E}_t = \frac{\Pi_t}{1 + b'_t f_t + b''_t \mathbf{H}_t},$$

где Π_t — производительность труда на данном объекте; τ_t, f_t — вооруженность труда соответственно производственными и основными фондами; \mathbf{H}_t — вооруженность труда оборотными средствами.

В экономической литературе описываются попытки применения для расчета \mathcal{E}_t эквивалента замещения живого труда единицей стоимости фондов, выражаемого отношением $\mathbf{Б}/\Pi_t$, где $\mathbf{Б}$ — коэффициент в корреляционном уравнении $\Pi_t = \mathbf{A} + \mathbf{B}f_t$. Получаемый таким образом эквивалент $\mathbf{Б}/\Pi_t$ показывает, какое количество среднегодовых работников экономится на данном объекте в результате роста f_t на единицу и, следовательно, применим для оценки вариантов развития данного объекта: с большей численностью $\mathbf{Ч}_t$ и меньшей фондовооруженностью труда или наоборот. Но вместе с тем этот эквивалент совершенно не отражает трудовые затраты общества на создание фондов, следовательно, его использование для расчета эффективности по формуле $\mathcal{E}_t = \Pi_t / [1 + f_t (\mathbf{Б}/\Pi_t)]$ некорректно.

Сравнение показателей b_t и $\mathbf{Б}/\Pi_t$ позволяет оценить эффективность повышения фондовооруженности труда на объекте:

если $b_t < \mathbf{Б}/\Pi_t$, трудовые затраты общества на создание единицы фондов меньше, чем на высвобождение численности на объекте, т. е. рост фондовооруженности в народнохозяйственной оценке эффективен;

если $b_t > Б/П_t$, экономия труда от роста фондовооруженности на объекте меньше, чем трудозатраты общества на рост фондовооруженности, этот процесс неэффективен.

Необходимо строго различать содержание и области применимости эквивалентов $Б/П_t$ замещения фондов живым трудом от трудоемкости b_t создания единицы фондов, поскольку применение первых недопустимо для оценки уровня и динамики совокупной эффективности ресурсов с народнохозяйственных позиций.

Замена ресурсов живого труда *основными производственными фондами* целесообразна, выгодна обществу, если суммарное количество живого и овеществленного труда, израсходованного при производстве одного и того же объема продукции, уменьшается, т. е. если экономия живого труда больше, чем прирост объема овеществленного труда:

$$\Delta Ж > \Delta Ф. \quad (4.18)$$

При этом, как уже отмечалось, $\Delta Ж$ и $\Delta Ф$ должны быть выражены в одинаковых (сопоставимых) единицах.

Подобный подход относится, в первую очередь, к затратной форме, при которой объем труда определяется потребленным (израсходованным) живым и прошлым трудом, который в стоимостном выражении представлен фондом потребления и стоимостью ППОФ.

Расчет проводится в четыре этапа.

1-й этап. Определение экономии живого и овеществленного труда

Под **экономией живого труда** подразумевается экономия численности работников, а применительно к конкретному предприятию, министерству (концерну) — экономия численности ППП в результате повышения производительности труда. Экономия живого труда может быть выражена *в затратной* (т. е. в виде годовой экономии зарплаты со всеми выплатами) и *в ресурсной* (т. е. в виде количества сэкономленных среднегодовых работников) форме. Полный объем этих видов экономии

$$\Delta Ж_с = Z_6 J_v - Z_0, \quad (4.19)$$

$$\Delta Ж_p = {}^2_6 J_v - {}^2_0, \quad (4.20)$$

где $\Delta Ж_с$, $\Delta Ж_p$ — экономия живого труда соответственно затратная (стоимостная) и ресурсная; Z_6 , Z_0 — годовой фонд оплаты труда с премиями и отчислениями на социальное страхование соответственно в базовом и анализируемом (отчетном) годах; J_v — индекс (темп) роста объема продукции в анализируемом году по сравнению с базовым; 2_6 , 2_0 — средне-

годовая численность ППП соответственно в базовом и анализируемом (отчетном) годах.

Экономия **овеществленного труда** это дополнительный объем примененного овеществленного труда в виде ППОФ, выражаемый обычно в затратной форме (стоимость ППОФ):

$$\Delta\Phi = \Phi_0 - \Phi_6 J_v, \quad (4.21)$$

где Φ_0 , Φ_6 — среднегодовая стоимость ППОФ соответственно в анализируемом и базовом годах.

Для определения экономии овеществленного труда в ресурсной форме необходимо $\Delta\Phi$ перевести из стоимостного выражения в трудовое. С этой целью вычисляется средняя народнохозяйственная трудоемкость σ единицы $\Delta\Phi$, выраженная в годовой численности работников, т. е. $\Delta\Phi \sigma$. Исходными данными для расчета являются межотраслевой баланс производства и распределения продукции в народном хозяйстве, численность ППП для каждой отрасли, а также доля машин и оборудования в составе $\Delta\Phi$.

2-й этап. Расчет производительности труда

На затратную (стоимостную) $\Delta\mathcal{J}_c$ и ресурсную $\Delta\mathcal{J}_p$ экономию живого труда воздействуют все факторы, оказывающие влияние на повышение производительности труда. Однако необходимо определить только ту экономию живого труда, которая явилась следствием изменений в объеме и составе ППОФ.

Индекс увеличения объема производства $J_v = J_q J_n$, где J_q — индекс численности ППП; J_n — индекс производительности труда. Прирост производительности труда может быть получен в результате действия трех факторов:

- а) чисто организационных мероприятий по НОТ, не связанных с повышением фондовооруженности труда;
- б) организационных мероприятий, способствующих росту фондовооруженности труда, но без увеличения массы и качества применяемых ППОФ;
- в) технических мероприятий, приводящих к росту фондовооруженности труда вследствие увеличения массы и повышения качества применяемых ППОФ. При сравнении экономии живого труда с приростом овеществленного необходимо использовать рост объема производства, выраженный через повышение производительности труда за счет повышения его технической оснащен-

ности J'_n , т. е. полученный в результате действия первых двух факторов*.

Обозначив α долю прироста производительности труда за счет НОТ и оргмероприятий в общем приросте производительности труда ($\Pi = \Pi_o - \Pi_6$), получим индекс (темп) роста производительности труда за счет его технической оснащенности:

$$J'_n = \frac{\Pi_6 + (\Pi_o - \Pi_6)(1 - \alpha)}{\Pi_6} = J_n(1 - \alpha) + \alpha, \quad (4.22)$$

где J_n — индекс (темп) повышения производительности труда, $J_n = \Pi_o / \Pi_6$.

При этом следует отметить, что повышение технической оснащенности труда не только влияет на его производительность, но и способствует экономии сырья, материалов, топлива и энергии. Поэтому объем продукции необходимо рассчитывать не по товарной, а по чистой продукции.

Итак, формулы (4.19) и (4.20) преобразуются таким образом:

$$\Delta J'_c = Z_6 [J'_n(1 - \alpha) + \alpha] J'_c - Z_o, \quad (4.23)$$

$$\Delta J'_p = {}^2_6 [J'_n(1 - \alpha) + \alpha] J'_c - {}^2_o = {}^2_o (J_n - 1)(1 - \alpha). \quad (4.24)$$

3-й этап. Расчет объема продукции

Необходимость использования показателя чистой продукции для расчета связана с тем, что он устраняет так называемый двойной счет, неизбежный при использовании показателя валовой (товарной) продукции для оценки объема производства. При одной и той же величине материальных благ, полученных в результате затрат труда в течение определенного периода, валовая и товарная продукция, а также производительность труда, вычисляемая на их основе, изменяются при разном количестве переходов перерабатываемых предметов труда с одних предприятий на другие. Преимущество этого показателя заключается и в том, что он может быть сквозным — от отдельного предприятия до народного хозяйства в целом.

Расчет индекса объема чистой продукции за 1983–1994 гг. не вызывает затруднения, так как в форме I-с имеются исходные данные для расче-

* Такое суждение близко к реальности в том случае, если нет ухудшения природных условий, для компенсации которого потребуется дополнительное увеличение ППОФ.

та за отчетный и базисный годы с использованием одного методологического подхода:

$$J_{v, \dots, п} = \frac{2 \Pi_o}{2 \Pi_б} = \frac{V_o - 3_{M_o} - A_o}{V_б - 3_{M_б} - A_б} = \frac{V_o - 3_{M_o} - A_o}{V_o/J_V - 3_{M_o}/J_{M.3} - A_o/J_A}, \quad (4.25)$$

где $V_o, V_б$ — объем товарной продукции соответственно за отчетный и базисный периоды; $3_{M_o}, 3_{M_б}$ — материальные затраты соответственно за отчетный и базисный периоды; $A_o, A_б$ — амортизационные отчисления соответственно за отчетный и базисный периоды.

Поскольку до 1983 г. вместо формы I-с в годовом отчете использовались формы 5 и 6, в которых сопоставимые данные отсутствовали, при расчете чистой продукции за эти годы (в частности, динамического ряда) материальные затраты следует привести в сопоставимый вид, т. е. скорректировать индекс материальных затрат на индексы цен и методологии:

$$J_{3_M} = \frac{3_{M_{1982 \text{ г.}}}}{3_{M_{1981 \text{ г.}}}} \cdot J_{\text{цен}} \cdot J_{\text{метод.}} \quad (4.26)$$

После преобразований определяется индекс чистой продукции.

4-й этап. Сопоставление экономии живого с приростом овеществленного труда

Экономия живого труда сопоставляется с приростом овеществленного двумя способами в зависимости от того, в каких единицах рассчитана экономия труда (в стоимостном или трудовом выражении).

Первый способ предусматривает использование нормативного коэффициента эффективности капитальных вложений (аналогично расчету срока окупаемости капитальных вложений или годового эффекта от внедрения новой техники).

Для этого рассчитываем фактический срок окупаемости единовременных затрат $\Delta\Phi$

$$t_{\Phi} = \Delta\Phi / \Delta J'_c, \quad (4.27)$$

и сравниваем его с нормативным $t_n = 1/E^*$. Если $t_{\Phi} \leq t_n$, рост стоимости ППОФ оправдывается экономией зарплаты; если $t_{\Phi} > t_n$, повышение про-

* Нормативный срок окупаемости дан по министерствам в форме 3-ф “Указания по проведению единовременного обследования экономической эффективности капитальных вложений производственного назначения по предприятиям и объектам”.

изводительности труда и экономия зарплаты недостаточны, не оправдывают единовременных затрат на рост ППОФ. Необходимо тщательно изучать причины такого положения, в первую очередь определяющие стоимость введенных ППОФ, работоспособность этих фондов и условия их эксплуатации, т. е. область исследования сдвигается в сторону техники. Ежегодный ущерб составляет

$$E = \Delta\Phi - \Delta\mathcal{J}'_c.$$

Второй способ основан на сравнении ресурсной экономии живого труда, но для этого $\Delta\Phi$ должен быть пересчитан в трудовом выражении. С этой целью вводится σ — трудовой эквивалент $\Delta\Phi$, отражающий среднегодовое количество работников, труд которых затрачен обществом, на создание стоимостной единицы производственных фондов, используемых объектом.

Зная σ , определяем трудовое содержание величины $\Delta\Phi$ путем умножения σ на $\Delta\Phi$. Если $\sigma \Delta\Phi < \Delta\mathcal{J}'_p$, то увеличение стоимости ППОФ перекрывается экономией живого труда; если же $\sigma \Delta\Phi > \Delta\mathcal{J}'_p$, т. е. экономия живого труда меньше, чем затраты его ресурсов на создание овеществленного труда, то это является сигналом к выяснению причин данного явления вплоть до изучения проектов, конструктивных особенностей и технологий. Потери трудовых ресурсов составляют $\sigma \Delta\Phi - \Delta\mathcal{J}'_p$.

В НИЭИ Минэкономики Украины были исследованы тенденции относительного замещения ресурсов труда в отраслях народного хозяйства с учетом изложенного методического подхода.

В целях повышения надежности результатов расчетов параметры относительного замещения основных ресурсов производства определялись на основе двух дополняющих и контролирующих друг друга подходов — метода производственных функций и прямого счета. Для определения динамики показателей высвобождения рабочей силы на основе метода производственных функций использовались скользящие временные ряды переменной длины с закрепленной начальной границей ретроспективного периода. Метод прямого счета позволил выявить погодную динамику рассчитанных коэффициентов. Однако неустойчивость тенденций их погодных изменений в ретроспективный период привела к необходимости усреднения рассчитанных коэффициентов эквивалентности по пятилеткам.

В результате исследования были сделаны следующие основные выводы.

1. Анализ динамики параметров, характеризующих прирост основных производственных фондов, необходимый для относительного замещения единицы ресурсов труда, свидетельствуют об устойчивой ретроспективной тенденции их роста как по отраслям, так и в целом в материальном производстве Украины. Соответственно обратные показатели, определяющие количество производственного персонала, условно высвобожденного за счет прироста основных производственных фондов на 1 млн грн, отличаются устойчивым уменьшением по всем отраслям материального производства.

2. Размер оцененных на основе метода производственных функций условных норм замены и приведенных к единым масштабам измерения коэффициентов замещения основных ресурсов материального производства Украины оказался за пределами их отраслевых значений, что противоречит экономической интерпретации этих параметров. Это обусловлено противоположными тенденциями изменения показателя численности занятых в промышленности и сельском хозяйстве при его неустойчивых трендах в строительстве, которые исказили процесс замещения ресурсов в материальном производстве Украины. Использование приемов элиминирования влияния этих тенденций на результирующий параметр замены ресурсов производства позволило получить корректные значения коэффициента, отвечающие требованиям его экономической интерпретации.

Таким образом, из результатов исследования следует, что при анализе каких-либо экономических процессов, в данном случае замещения основных ресурсов производства, необходимо элиминировать влияние противоположных тенденций изменения различных показателей в отраслях, а если исследуется территориальный срез народного хозяйства, — то и в регионах.

3. Сопоставление параметров относительного замещения ресурсов труда по отраслям и в целом по материальному производству Украины показало устойчивость их пространственного распределения в динамическом аспекте. При этом коэффициенты эквивалентности величины рабочей силы, относительно высвобожденной за счет повышения эффективности производства единицы основных производственных фондов, обеспечивающих рост фондовооруженности труда, для сельского хозяйства и строительства были выше, а для промышленности — ниже их усредненного значения по материальному производству. Выявленная закономерность для данного показателя устойчива во времени, т. е. сохраняется для всех рассчитываемых периодов.

4. Пространственно-временное распределение отраслевых параметров замещения основных производственных ресурсов, присущее ретроспективному периоду, было взято за основу и при их расчете на 2000 год. Перспективные значения коэффициентов рассчитывались в двух вариантах, отличавшихся темпами технического перевооружения производства. Разница в одновременных значениях показателей в этих вариантах предопределила интервал прогноза, увеличивающийся с ростом его горизонта. Таким образом, область перспективных значений параметров замещения единицы ресурсов труда основными производственными фондами имеет воронкообразную форму (рис. 4.5, табл. 4.2).

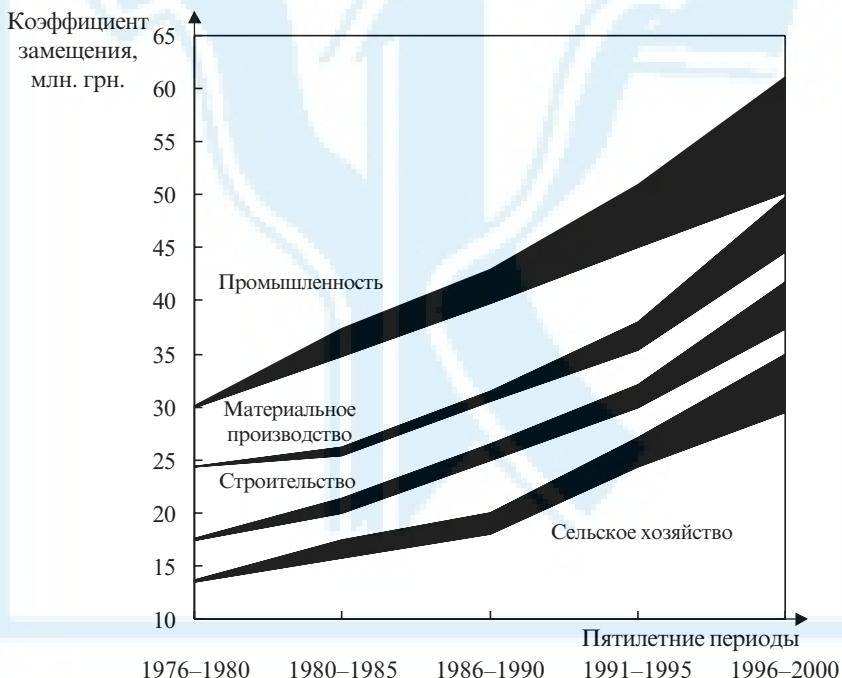


Рис. 4.5. Динамика изменения коэффициентов замещения единицы ресурсов труда основными производственными фондами

Из анализа затрат следует, что в материальном производстве Украины объем затрат на замещение одного работника в перспективе будет возрастать. Такая динамика предопределяется снижением фондоотдачи, которое будет наблюдаться и в дальнейшем, но не столь интенсивно, как

**Расчет затрат на относительное замещение одного
работника основными производственными фондами**

Отрасль	Затраты по пятилетиям			
	1981–1985	1986–1990	1991–1995	1996–2000
Материальное производство	25003	29512	34623	43078
Промышленность	34881	40198	45356	51168
В том числе				
Электроэнергетика	536654	618033	737127	856450
Черная металлургия	299801	324553	345933	337796
Химическая и нефтехимическая	47693	29512	34623	43078
Машиностроение и металлообработка	10009	13858	18101	23081
Лесная	6348	7387	8454	9521
Промстройматериалов	42563	48678	52850	57097
Стекольная	8606	10542	11891	13458
Легкая	7999	10033	11270	12191
Пищевая	92408	85591	78318	73280
Сельское хозяйство	16782	20122	23813	29233
Строительство	20646	25113	30062	35231

в ретроспективе. Исследование причин снижения фондоотдачи показывает, что устранение или снижение отрицательного воздействия не-объективных (т. е. не связанных с природными факторами) причин может привести в лучшем случае к прекращению дальнейшего снижения фондоотдачи, а возрастание ее возможно только в случае достаточно крупных научных открытий, широко внедренных в народное хозяйство.

5. Элиминирование влияния организационных факторов на повышение производительности труда в рассчитанных коэффициентах эквивалентности увеличивает значение последних. В зависимости от повышения или снижения удельного веса организационных факторов в повышении производительности труда, очищения от их влияния отраслевых коэффициентов эквивалентности приводит к усилению или сглаживанию тенденций изменения последних. Для полной эквивалентности объемов основных производственных фондов с показателями относительно высвобождаемых ими ресурсов труда рассчитанные параметры

замещения необходимо элиминировать от влияния природных и прочих факторов, не связанных с увеличением фондовооруженности труда.

6. Таким образом, расчет параметров условного замещения основных ресурсов производства целесообразно использовать при оценке альтернативных вариантов развития экономики Украины. При распределении и перераспределении объемов капитальных вложений и трудовых ресурсов по отраслям необходимо учитывать отраслевую дифференциацию коэффициентов относительного замещения живого труда овеществленным. Это особенно важно в условиях роста дефицита рабочей силы и капиталоемкости мероприятий по ее высвобождению. Применение методического подхода относительного замещения ресурсов труда вполне целесообразно при разработке схемы развития и размещения производительных сил Украины в процессе поиска трудо- и капиталосберегающих путей экономического развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Журлов А. Н., Ковбасюк М. Р.* Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. — К.: Выща шк., 1979.
2. *Константинова Л. М., Соколинский З. В.* Экономическая эффективность общественного производства. — М.: Статистика, 1974.
3. *Прогнозування і розробка програм* / За ред. В. Ф. Беседіна. — К.: Наук. світ, 2000.
4. *Трудовые ресурсы: проблемы сбалансированного распределения* / Под ред. В. В. Оникиенко. — К.: Наук. думка, 1986.

5

СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ РАБОЧИХ МЕСТ И ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Основная задача планирования и управления трудовым потенциалом — установить оптимальные трудовые пропорции, одной из которых является сбалансированность трудовых ресурсов и рабочих мест. Самые тяжелые последствия дисбаланса — неуккомплектованность рабочих мест, большое число устаревших рабочих мест, низкий коэффициент сменности работы оборудования, безработица.

На этапе перехода к рынку сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов состоит в урегулировании спроса и предложения в сфере труда. Рабочая сила в условиях рынка является товаром, поэтому необходимо планирование и прогнозирование всех вопросов, связанных с ее функционированием.

Функционирование рабочей силы в рыночной экономике — это прежде всего использование ее высоких качественных параметров, что возможно при наличии баланса между личным и вещественным факторами производства, при создании рабочих мест и формировании рабочей силы, в полной мере соответствующих друг другу, а также при развитии всех форм собственности, предоставлении большей самостоятельности всем хозяйственным единицам. Кроме того, все чаще в экономической литературе высказывается мнение о том, что необходимо создавать такие условия, при которых рабочая сила могла бы самостоятельно создавать рабочие места.

Понятие *“рабочее место”* означает часть производственной площади, оборудованной станками, агрегатами, механизмами, оснащенными контрольно-измерительной аппаратурой и всем необходимым (материалами, заготовками, деталями, инструментами, приспособлениями и оргтехоснасткой). Для организации рабочего места очень важны его механизация (оснащенность), оптимальное размещение предметов труда и орудий, с помощью которых рабочий (или бригада) выполняют операции технологического процесса.

По уровню механизации рабочие места подразделяются на *автоматизированные, механизированные, с использованием ручного труда*, по количеству обслуживаемых машин — *одноагрегатные* и *многостаночные*. Кроме того, рабочие места бывают *специализированными* и *универсальными*.

Наряду с понятием “рабочее место” часто используется понятие “*рабочая зона*” — площадь, на которой сосредоточены средства производства, т. е. рабочие места. Расположение рабочих мест в рабочей зоне зависит от типа производства (массовое, серийное, индивидуальное), уровня его организации (конвейер, поток и т. д.) и характера технологического процесса.

Организация рабочих мест тесно связана с организацией труда и, в первую очередь, с рабочей позой. Правильный выбор рабочей позы предотвращает быструю утомляемость и вредные воздействия на организм, повышает производительность труда, поэтому разработаны следующие рекомендации: если прилагаемые физические усилия не превышают 5 кг, наиболее рационально работать сидя; если усилия больше 10 кг, лучше работать стоя.

Рабочее место, как и всякая категория, имеет количественную и качественную стороны. На основе масштабов концентрации предметов труда и изменения режима функционирования рабочих мест формируются количественные параметры этой категории. Требования к профессионально-квалификационным, демографическим и психофизиологическим данным работника, а также организационно-технический уровень развития производства образуют качественные характеристики рабочего места. Сбалансированность занятости, по сути, состоит в постоянном поддержании равновесия между обеими характеристиками.

Сбалансированность занятости в общественном производстве по рабочим местам требует точного определения используемой рабочей силы, поскольку система рабочих мест не всегда соответствует количеству занятых в производстве. Выявление степени соответствия уровня развития рабочих мест современным требованиям науки и техники, технологий и НОТ осуществляется в рамках их аттестации на основе фактических результатов обследования рабочих мест, данных первичной статистической отчетности, переписи оборудования и его паспортов, технологических карт и других материалов.

Учет позволяет установить общее количество рабочих мест в основном и вспомогательном производствах, в разрезе технологических

служб (производств), по профессиям работников и др. Типовым положением об аттестации рабочих мест предусмотрена разработка баланса рабочей силы и рабочих мест предприятия. Однако до настоящего времени из-за отсутствия полноты информации такой баланс не был составлен.

Для сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов необходимо определить среднегодовой *резерв трудовых ресурсов*:

$$PPC_{cp} = \frac{(PC_{ПТ_1} + PC_{B_1})P_1 + PC_{ПТ_2} + PC_{B_2}}{\PhiРВ} + \frac{PC_{P_3}(P_2 + P_3 + P_4)}{\PhiРВ},$$

где $PC_{ПТ_1}$, $PC_{ПТ_2}$ — количество уволившихся из-за текучести работников, соответственно не нуждающихся и нуждающихся в переподготовке, чел.; PC_{B_1} , PC_{B_2} — количество уволившихся по другим причинам работников, соответственно не нуждающихся и нуждающихся в переподготовке, чел.; P_1 — средний период трудоустройства, дней; PC_{P_3} — количество высвобожденных вследствие перепрофилизации производства работников, нуждающихся в переподготовке, чел.; P_2 — средний период выбора новой профессии после высвобождения, дней; P_3 — средний период переподготовки одного работника, дней; P_4 — средний период трудоустройства после переподготовки (предположительно $P_1 = P_4$), дней; $\PhiРВ$ — среднегодовой фонд рабочего времени одного работника, дней.

К концу 80-х годов XX ст. в УССР была внедрена единая система планирования, учета, аттестации и рационализации рабочих мест в соответствии с комплексной программой “Труд” и другими научно-техническими региональными и отраслевыми программами. Одновременно проводились исследования по оптимизации рабочих мест и ресурсов труда на всех уровнях управления народным хозяйством с учетом использования автоматизированного банка моделей и методов. В этот же период стал составляться сводный “Баланс рабочих мест и рабочей силы области”. В 1989 г. НИЭИ Госплана УССР совместно с Госкомитетом Украины по труду и социальным вопросам подготовил “Методические рекомендации по сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов по территориям” [3], т. е. рекомендации по разработке территориальных расчетных балансов рабочих мест и трудовых ресурсов.

Сбалансированность рабочих мест с трудовыми ресурсами достигается приведением реальной потребности в рабочей силе (с учетом количества рабочих мест) в соответствие с возможностями ее обеспечения в регионе за счет повышения эффективности использования основных

производственных фондов и сокращения численности работающих на действующих предприятиях, в организациях, учреждениях.

Сбалансированность осуществляется на всех уровнях общественно-го производства — от отдельного предприятия до народного хозяйства в целом.

На уровне предприятия она достигается с помощью последовательной оптимизации количества рабочих мест; обеспечения максимального выхода продукции (работ, услуг) с каждого рабочего места и выполнения возрастающих объемов работ с относительно меньшей численностью персонала.

На уровне отрасли ее можно достичь с помощью обеспечения эффективного использования имеющегося производственного потенциала, увязки действующих и вновь вводимых рабочих мест с численностью работающих в масштабе отрасли.

На уровне региона (области), территории сбалансированность достигается целенаправленным управлением приростом рабочих мест и возможностью его обеспечения трудовыми ресурсами территории, а также межотраслевым перераспределением численности занятых с учетом приоритетности отраслей, обеспечивающих ускорение НТП и развития региона.

Сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов в регионе осуществляется в такой последовательности:

- проведение организационно-подготовительной работы;
- согласование численности работников и количества рабочих мест между предприятиями (объединениями) и организациями, расположенными на территории региона;
- разработка балансов рабочих мест и трудовых ресурсов по отрасли;
- составление сводного баланса рабочих мест и трудовых ресурсов по территории.

Таким образом, сбалансированность рабочих мест с трудовыми ресурсами — это достижение в плановых расчетах соответствия количества рабочих мест в отраслях народного хозяйства численности работающих.

Рассмотрим особенности учета рабочих мест в отраслях народного хозяйства.

5.1. Учет рабочих мест

Основой планирования рабочих мест является учет их количества в базисном периоде.

В целях получения достоверных данных по количеству рабочих мест используются отраслевые отличительные признаки последних, отражающие их главную постоянную особенность.

Расчет количества рабочих мест из-за отраслевых особенностей учета предполагает их определение по видам.

I. Рабочие места первого вида (с наличием оборудования, машин, механизмов, агрегатов) определяются:

- по количеству оборудования, машин;
- по отраслевым нормам обслуживания.

II. Рабочие места второго вида (без оборудования, машин, механизмов) определяются:

- по нормативной трудоемкости;
- на основе технологических карт;
- по зонам обслуживания;
- по рабочим постам.

III. Рабочие места третьего вида (для ИТР и служащих) определяются:

- по нормативам численности;
- согласно штатному расписанию.

В *промышленности* количество рабочих мест при обслуживании каждой единицы оборудования одним работником определяется по количеству станков, машин, механизмов. При многостаночном, многоагрегатном обслуживании несколько единиц оборудования, обслуживаемых одним работником по действующим нормам, учитывается как одно рабочее место.

Количество рабочих мест при находящихся в ремонте и на техническом обслуживании машинах и оборудовании определяется исходя из трудоемкости всех выполняемых работ по ремонту и техническому обслуживанию и годового фонда рабочего времени одного исполнителя.

Количество рабочих мест может определяться также по установленным зонам обслуживания, рабочим постам, на основе нормативной трудоемкости по видам работ, производственным процессам и т. д.

В *сельском хозяйстве* количество рабочих мест трактористов-машинистов и водителей автомобилей рассчитывается по среднегодовому количеству эксплуатируемых машин и действующим нормам обслуживания.

Количество рабочих мест определяется прямым подсчетом автомобилей, тракторов, комбайнов, других самоходных машин, станков, единиц оборудования, агрегатов при обслуживании (по норме) каждой единицы одним рабочим. Как одно рабочее место учитываются несколько единиц машин, оборудования (многостаночное, многоагрегатное обслуживание), обслуживаемых по действующим нормам одним работником.

В животноводстве и птицеводстве при обслуживании сложных агрегатов, поточных линий, складских помещений, кормозаготовительных цехов, производственных, служебных помещений и других объектов количество рабочих мест определяется согласно нормам и по предусмотренным зонам обслуживания.

В растениеводстве количество рабочих мест работников ручного труда планируется на основе технологических карт исходя из объемов работ, агротехнических сроков их выполнения и установленных норм выработки.

По фактическому количеству машин определяется количество рабочих мест для их обслуживания *в строительстве*.

Количество рабочих мест на строительно-монтажных работах, за исключением рабочих мест механизаторов, рассчитывается на основе нормативной трудоемкости по видам работ, производственным процессам (каменщики, штукатуры, бетонщики).

На транспорте количество рабочих мест водителей определяется также по числу машин. В качестве учетной единицы используется гаражный номер автомобиля. Количество рабочих мест водителей в любом случае соответствует количеству гаражных номеров. Уменьшение или увеличение количества гаражных номеров означает сокращение или увеличение количества рабочих мест.

Аналогично рассчитывается количество рабочих мест плавающего и летного состава — по именному номерному количеству приписанных судов:

- а) для работников, выполняющих работу непосредственно на подвижном составе (транспорте), — исходя из трудоемкости всех выполняемых работ по ремонту, техническому обслуживанию и годового фонда рабочего времени каждой единицы состава, без участия в управлении его движением (эксплуатации), а также по количеству используемых транспортных средств, по установленным зонам (участкам) работы;
- б) для работников, обеспечивающих эксплуатацию подвижного состава (его движение, маневровые перемещения и т. п.) — по коли-

честву применяемых в работе маневровых и других технических средств;

- в) для работников, выполняющих погрузочно-разгрузочные работы: по количеству применяемых в работе основных перегрузочных средств (кранов, береговых и плавучих средств механизации, перегружателей, конвейеров, авто- и электропогрузчиков и др.) в случае закрепления этих средств за конкретными работниками.

В торговле и общественном питании количество рабочих мест определяется:

- прямым подсчетом по фактическим зонам рабочих мест для работников, обслуживающих машины и оборудование (например контролер-кассир, повар, резчик хлеба, бланшировщик, машинист моечных машин и т. п.);
- как одно рабочее место учитывается несколько единиц оборудования (например стерилизация консервов на нескольких автоклавах), обслуживаемых одним работником по действующим нормам;
- по трудоемкости работ (нормам выработки) или нормам обслуживания для работников, не занятых обслуживанием машин и оборудования (например кухонный рабочий, сборщик посуды со столов и т. д.);
- по утвержденным нормативам численности и другим трудовым нормам учитываются рабочие места отдельных работников предприятий, которые не могут быть определены ни одним из перечисленных методов.

На предприятиях бытового обслуживания количество рабочих мест определяется прямым подсчетом по количеству машин, механизмов, станков, агрегатов, по комплектам технологической и организационной оснастки при обслуживании (по норме) каждой единицы одним работником.

Как одно рабочее место учитываются несколько единиц оборудования (многостаночное, многоагрегатное обслуживание), обслуживаемых одним работником по действующим нормам.

Если работу выполняет один работник в различных пунктах, то вся зона приложения труда считается одним рабочим местом (обслуживание на дому, выездное обслуживание населения фотографом, парикмахером, радиомехаником по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры и т. д.).

В различных отраслях народного хозяйства количество рабочих мест рассчитывается так:

- по установленным зонам обслуживания — количество рабочих мест уборщиков производственных помещений, лесников, горничных, почтальонов и др.;
- по рабочим постам — количество рабочих мест работников охраны, контролеров, гардеробщиков, приемщиков, кассиров, диспетчеров и т. д.

Количество рабочих мест руководящих работников, специалистов и служащих, как правило, определяется по утвержденным нормативам численности и другим трудовым нормативам. В случае отсутствия соответствующих нормативов количество рабочих мест для этой категории работников рассчитывается на основании утвержденного штатного расписания и должно соответствовать количеству занятых в наиболее многочисленную смену.

Коллективное рабочее место при учете приводится к индивидуальным на основании действующих трудовых и других норм и нормативов. Фактическое количество рабочих мест в базисном периоде определяется как сумма индивидуальных и приведенных к ним коллективных рабочих мест.

На основании данных учета рабочих мест с помощью прибавления к количеству мест на начало отчетного года среднегодового увеличения и вычитания среднегодового выбытия, определяется среднегодовое их количество. Среднегодовое увеличение количества рабочих мест рассчитывается как частное от деления времени функционирования вновь вводимых рабочих мест в полных месяцах на 12, среднегодовое их выбытие — как частное от деления времени с момента выбытия до конца отчетного года в полных месяцах на 12.

Общее количество рабочих мест в плановом периоде в среднегодовом исчислении

$$M_{\text{общ}} = M_{\text{н}} + M_{\text{вв}} - M_{\text{в}}, \quad (5.1)$$

где $M_{\text{н}}$ — общее количество рабочих мест на начало планового периода, определяемое по результатам учета; $M_{\text{вв}}$ — ввод рабочих мест в плановом периоде в среднегодовом исчислении; $M_{\text{в}}$ — вывод рабочих мест в плановом периоде в среднегодовом исчислении, определяется по результатам аттестации рабочих мест.

Плановое количество рабочих мест — это общественно необходимая потребность в средствах труда. Это количество должно быть достаточным как для обеспечения полной и эффективной занятости трудоспо-

собного населения, так и для ускорения темпов экономического роста, повышения эффективности производства.

Стоимостная оценка планового количества рабочих мест имеет большое значение для согласования их структуры с объемами капитальных вложений, обоснования нормативов капитальных вложений в новые и действующие производства. Следует отметить, что такое возможно при стабильной экономике.

Основой определения планового количества рабочих мест $M_{пл}$ для предприятий (объединений) и организаций, где планируется объем производства V и темпы роста производительности труда, является плановый выход (съем) продукции с одного рабочего места $C_{п}$:

$$M_{пл} = V / C_{п}^* \quad (5.2)$$

Плановый выход (съем) продукции с одного рабочего места определяется как произведение фактического съема продукции с одного рабочего места C_o , достигнутого в базисном году, на индекс роста производительности труда $J_{п}$ и индекс коэффициента сменности работы оборудования (рабочих) $J_{см}$ в плановом периоде:

$$C_{п} = C_o J_{п} J_{см} \quad (5.3)$$

Фактический выход (съем) продукции определяется как частное от деления объема производства продукции в базисном году $\Pi_{ф}$ (фактического) на среднегодовое количество рабочих мест $M_{ф}$.

В структурных подразделениях предприятий, где выпуск продукции и повышение производительности труда не планируются, количество рабочих мест на плановый период определяется на основе плановой численности рабочих и служащих $Ч_{пл}$, деленной на установленный (плановый) коэффициент сменности работающих $K_{см}$:

$$M_{пл} = Ч_{пл} / K_{см} \quad (5.4)$$

или на основе плановой численности работающих, деленной на плановый коэффициент их укомплектования $K_{у,пл}$:

$$M_{пл} = Ч_{пл} / K_{у,пл} \quad (5.5)$$

* Существует и другой метод расчета количества рабочих мест. Этот метод называется трудовым, т.е. расчет выполняется с помощью показателя трудоемкости по формулам

$$M_{пл} = T_c / (H_{з,р} k_{с,р}) \text{ и } M_{пл} = T_{п} / (\Phi_{п} k_{с,р}),$$

где T_c — суммарная трудоемкость, нормо-ч; $H_{з,р}$ — общественно-нормальная занятость 1 работника, ч; $k_{с,р}$ — коэффициент сменности функционирования рабочей силы; $T_{п}$ — плановая трудоемкость продукции (работ), чел.-ч; $\Phi_{п}$ — плановый фонд времени одного работника, ч.

Коэффициент укомплектования рабочих мест работающими отражает численность персонала, приходящегося на одно индивидуальное рабочее место в течение всех смен.

Коэффициент укомплектования рабочих мест работающими в плановом периоде рассчитывается как произведение фактического коэффициента укомплектования $K_{y,ф}$ на индекс роста коэффициента сменности работы оборудования (рабочих) $J_{см}$ планового года или на индекс роста другого аналогичного показателя до нормативного уровня:

$$K_{y,пл} = K_{y,ф} J_{см} \quad (5.6)$$

Фактический коэффициент укомплектования рабочих мест работающими на предприятии

$$K_{y,ф} = Ч_{ф} / M_{ф}, \quad (5.7)$$

где $Ч_{ф}$ — численность персонала основной и неосновной деятельности в отчетном периоде (фактическая), чел.; $M_{ф}$ — общее среднегодовое количество рабочих мест в отчетном периоде (фактическое).

Нормативное количество рабочих мест определяется на основе плановой численности рабочих и служащих $Ч_{пл}$, деленной на нормативный коэффициент укомплектования рабочих мест $K_{y,нор}$:

$$M_{нор} = Ч_{пл} / K_{y,нор} \quad (5.8)$$

Нормативный коэффициент укомплектования рабочих мест работающими определяется как численность персонала, приходящаяся на одно рабочее место при нормативной (проектной) сменности работы оборудования (рабочих).

При укрупненных расчетах нормативный коэффициент укомплектования рабочих мест может быть определен как произведение фактического коэффициента укомплектования рабочих мест на индекс роста коэффициента сменности работы оборудования (рабочих) или другого аналогичного показателя до нормативного уровня.

5.2. Расчет соотношения между количеством рабочих мест и численностью работающих

Соответствие количества рабочих мест и численности работников оценивается показателем степени сбалансированности рабочих мест и работающих K_c .

Этот показатель рассчитывается:

как отношение плановой и фактической численности персонала к численности, требующейся для укомплектования всех рабочих мест с нормативной сменностью:

$$K_c = \frac{Ч_{\text{общ}}}{(M_o K_{н.у})}, \quad (5.9)$$

где $Ч_{\text{общ}}$ — общая численность работников, чел.; M_o — общее среднегодовое количество рабочих мест; $K_{н.у}$ — нормативный коэффициент укомплектования рабочих мест работающими;

как произведение степени сбалансированности в отчетном периоде $K_{с.ф}$ на индекс роста коэффициента сменности работы оборудования (рабочих) до планового (нормативного) уровня $J_{см.пл}$, а именно:

$$K_{с.пл} = K_{с.ф} J_{см.пл}. \quad (5.10)$$

Показатель степени сбалансированности рабочих мест с численностью работающих согласовывается с вышестоящей организацией для государственных предприятий.

5.3. Расчет избытка или недостатка рабочих мест

Согласование численности и использования трудовых ресурсов предприятиями (объединениями) и организациями с территориальными органами управления завершается расчетами избытка (+) или недостатка (–) количества рабочих мест, в виде разности между среднегодовым плановым количеством рабочих мест и среднегодовым количеством рабочих мест при условии работы с нормативной сменностью:

$$M = M_{пл} - M_{н}. \quad (5.11)$$

Полученные данные служат исходной базой для разработки территориальных (областных) балансов рабочих мест и трудовых ресурсов.

При проведении экономического анализа представленных материалов территориальным органам управления следует:

- оценить обоснованность численности работников, предусматриваемой в проекте плана, в соответствии с количеством рабочих мест;
- оказать практическую помощь в трудоустройстве и переподготовке высвобождаемого с действующих предприятий контингента рабочей силы и способствовать организации работы по кооперации на предприятиях, где имеется высокопроизводительное, но незагруженное оборудование;

- содействовать решению социальных вопросов, связанных с переходом на двух-, трехсменный режим работы предприятий.

При оценке обоснованности планируемого количества рабочих мест анализируются такие показатели, как выход продукции (работ, услуг) с одного рабочего места, который должен увеличиваться; фондоотдача — показатель эффективности использования основных производственных фондов, который должен возрастать, а также коэффициент сменности. Последний показатель является регулятором сбалансированности рабочих мест и рабочей силы. Его снижение свидетельствует о нерегулируемом наращивании новых рабочих мест, а повышение в плановом периоде — об интенсификации использования производственного потенциала.

Обоснованность излишка (недостатка) рабочих мест в плановый период оценивается через нормативные коэффициенты сменности.

Достижение оптимального количества рабочих мест на предприятиях и в организациях в плановый период в увязке с плановой численностью способствуют повышению сбалансированности рабочих мест и рабочей силы по территории в целом.

Помощь предприятиям и организациям региона (области) в трудоустройстве и переподготовке высвобождаемого контингента работников заключается в определении возможной его величины по сумме предприятий и передаче этой информации службе по трудоустройству в целях разработки конкретных мероприятий по переподготовке работников для перераспределения их на вновь вводимые рабочие места.

5.4. Разработка баланса рабочих мест и трудовых ресурсов на уровне отрасли

Исходя из данных о численности работников и количестве рабочих мест, согласованных объединениями, предприятиями и организациями, а также данных по вновь вводимым и расширяемым объектам, представляемых министерствами, ведомствами и администрациями на местах, составляется баланс рабочих мест и рабочей силы по отрасли. Сводные показатели этого баланса позволяют оценить обеспеченность рабочей силой действующих рабочих мест, проанализировать формирование новых, повысить сбалансированность рабочих мест и численности работников посредством их перераспределения на уровне отрасли.

Обеспеченность рабочей силой действующих рабочих мест оценивается по разработанным министерствами, концернами, ведомствами, коэффициентам укомплектования, которые в перспективе могут изменяться, исходя из экономической ситуации в стране, динамики съема выпускаемой продукции с каждого рабочего места, уровня экономии численности персонала и высвобождения рабочих мест.

Анализ формирования рабочих мест по вводимым в действие предприятиям и объектам проводится по данным, представляемым министерствами и ведомствами.

На вновь вводимых объектах количество рабочих мест должно быть исходным показателем, а численность работающих должна определяться на нормативной основе, т. е. соответствовать количеству рабочих мест при нормативной (проектной) сменности работы оборудования (рабочих).

Сбалансированность количества рабочих мест и численности работников на уровне отрасли достигается с помощью механизма высвобождения и перераспределения имеющейся рабочей силы.

5.5. Обеспечение сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов по территории (области)

С помощью территориальных балансов рабочих мест и трудовых ресурсов обосновываются меры, направленные на эффективное использование основных фондов и трудовых ресурсов, организацию многосменной работы предприятий, увязку действующих и вновь вводимых рабочих мест с численностью работающих в масштабе региона и обеспечение полной занятости населения.

Предприятия определяют и сообщают территориальным органам показатели о согласованной численности и количестве проектируемых рабочих мест на плановый период.

Данные по вновь вводимым в действие предприятиям и объектам в те же сроки представляются соответствующими министерствами и ведомствами или по их поручению — подведомственными им органами управления.

Предприятия, имеющие филиалы и структурные подразделения, расположенные в других областях, представляют по месту своего нахождения указанные данные без учета этих филиалов.

Территориальный сводный баланс рабочих мест и трудовых ресурсов разрабатывается по соответствующей форме.

Распределение рабочих мест по отдельным отраслям народного хозяйства согласовывается с потребностью отрасли в рабочей силе. При этом следует учитывать увеличение количества рабочих мест по отраслям и народному хозяйству в целом, народнохозяйственное значение отрасли и степень удовлетворения потребности в ее продукции, обеспеченность каждой из отраслей рабочей силой, возможные внутриотраслевые резервы повышения эффективности труда и экономии рабочей силы.

В регионах, где складывается напряженный баланс трудовых ресурсов, производство на предприятии и в организации каждой отрасли должно развиваться без увеличения общей численности работников на основе технического перевооружения и реконструкции производства, аттестации и рационализации рабочих мест, рациональной организации труда.

При вводе новых рабочих мест одновременно определяется количество малоэффективных.

Степень сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов области по территории оценивается на основе анализа данных сводного баланса. Последний основывается на плановых разработках показателей баланса трудовых ресурсов, которые отражают потребность региона по отраслям в рабочей силе, а также возможное количество вовлекаемого из домашнего и личного подсобного хозяйства в общественное производство трудоспособного населения.

Анализируя данные сводного баланса рабочих мест и трудовых ресурсов, основное внимание следует уделять соблюдению важнейшего требования занятости — соответствию количества рабочих мест трудовым ресурсам. Необходимо, чтобы общей численности высвобождаемых работников и прироста трудовых ресурсов было достаточно для обслуживания имеющихся неукomплектованных и вновь создаваемых рабочих мест.

Сопоставляя среднегодовое количество рабочих мест при условии работы с нормативной сменностью и среднегодовое количество рабочих мест в общественном хозяйстве, необходимо определить избыток (недостаток) рабочих мест по территории и степень их сбалансированности с трудовыми ресурсами.

Величину планового сокращения рабочих мест определяют, сравнивая среднегодовое их количество в общественном хозяйстве по годам.

Величину фактического высвобождения работников с действующих предприятий получают сопоставляя показатель среднегодовой численности работников, занятых в общественном хозяйстве по отдельным годам, с показателем за базовый или плановый период. Фактически высвобождаемая численность и прирост трудовых ресурсов являются источниками покрытия дополнительной потребности в рабочей силе.

Показатели численности работников, занятых в общественном хозяйстве, и количество рабочих мест в общественном хозяйстве могут уточняться.

Одно из главных требований, учитываемых при разработке балансов, — достижение полной сбалансированности количества рабочих мест и численности работников в самые короткие сроки.

Сводный баланс рабочих мест и трудовых ресурсов по территории приведен в табл. 5.1.

Показатели общей численности трудовых ресурсов включаются в сводный баланс рабочих мест и трудовых ресурсов для сопоставления с численностью работников, занятых в общественном хозяйстве, и определения возможных резервов рабочей силы.

В условиях рыночной экономики с появлением и развитием различных форм предпринимательской деятельности составление сводного баланса рабочих мест осложнилось. Однако эти трудности временные, поскольку и предпринимательские структуры постепенно приходят к пониманию необходимости участия в укомплектовании рабочих мест посредством предоставления нужной информации.

5.6. Порядок заполнения сводного баланса рабочих мест и трудовых ресурсов

Основные показатели баланса (строки 01, 04, 06 в табл. 5.1) — это итоговые данные, полученные в результате сведения и обобщения плановых расчетных показателей по объединениям, управлениям и организациям.

Общее количество рабочих мест (строка 01) и численность работников (строка 04) на плановый период определяются на основе данных, предоставленных предприятиями (объединениями) и организациями, а также соответствующих данных по сельскохозяйственным и кооперативным организациям с учетом необходимости сбалансирования количе-

Таблица 5.1

Сводный баланс рабочих мест и трудовых ресурсов на 200__ год

по территории (страна, область)

(тыс. чел., тыс. рабочих мест)
(с двумя знаками после запятой)

Наименование показателя	Шифр строки	Отчетный год		Текущий год (план)	Планируемый год (проект плана)
		План	Отчет		
А	Б	01	02	03	04
Общее количество рабочих мест в общественном хозяйстве — всего	01				
Из них:					
ввод новых рабочих мест	02				
Трудовые ресурсы (с учетом механического движения)	03				
Общая численность работников, занятых в общественном хозяйстве — всего	04				
Из них:					
ввод новых рабочих мест	05				
Количество рабочих мест с нормативной сменностью — всего	06				
Из них:					
ввод новых рабочих мест	07				
Степень сбалансированности рабочих мест и работников (коэффициент)	08				
Избыток (недостаток) рабочих мест по объединениям, предприятиям и организациям, расположенным на территории	09				
Избыток (недостаток) рабочих мест по территории	10				

ства рабочих мест, численности работников и трудовых ресурсов по соответствующей территории.

Строка 06 заполняется на основе данных предприятий (объединений) и организаций и соответствующих данных по сельскохозяйственным и кооперативным организациям.

Строка 08 по графе 01 рассчитывается как отношение количества рабочих мест с нормативной сменностью к общему количеству рабочих мест (строка 01). На плановый период этот показатель определяется на основе расчетов предприятий (объединений) и организаций с учетом необходимости повышения степени сбалансированности рабочих мест и работников.

Строка 09 рассчитывается как разность между количеством рабочих мест по плану или фактическим (строка 01) и их нормативным количеством, т. е. тем, которое может быть укомплектовано имеющейся или плановой численностью работников предприятий с нормативной сменностью.

Нормативное количество рабочих мест определяется как произведение количества рабочих мест (строка 01) на степень сбалансированности рабочих мест и работников (строка 08) по соответствующим графам.

Строка 10 рассчитывается как разность между количеством рабочих мест, требуемых для обеспечения занятости в общественном хозяйстве трудоспособного населения с нормативной сменностью, и их имеющимся (плановым) количеством (строка 01). При определении требуемого количества рабочих мест учитывается трудоспособное население занятое в домашнем хозяйстве и пригодное для вовлечения в общественное производство, не учтенное в строке 04.

Таким образом, достижение сбалансированности рабочих мест с трудовыми ресурсами тесно связано с проблемой занятости населения, со сбалансированностью между ресурсами труда и развитием общественного производства в целом и отдельных его отраслей.

Активизация высвобождения работников стимулируется структурной, организационной и технологической перестройкой не только экономики, но и отдельных предприятий и производственных цехов. В связи с этим особое значение приобретает инвестиционная политика, определяющая закономерности создания новых, совершенствования и ликвидации устаревших рабочих мест.

Оценка масштабов высвобождения трудовых ресурсов в результате таких процессов обусловлена прежде всего модернизацией, реконструк-

цией, внедрением ноу-хау и, как следствие, повышением сменности работы оборудования. Рост инфляции приводит к удорожанию внедряемых рабочих мест.

Аспирантка НИЭИ Минэкономки Украины А. Сабадош в 1996 г. предложила модель процесса согласования динамики рабочих мест и трудовых ресурсов на примере отраслевой структуры занятости, которая описывается системой дифференциальных уравнений:

$$\begin{aligned} \frac{dV_i}{dt} &= E_{1i}(t) + M_i(t)^2 {}_i N_i, \\ \frac{dV_i}{dt} &= E_{2i}(t) + M_i(t)^2 {}_i N_i, \end{aligned} \quad (5.12)$$

где $E_{1i}(t)$, $E_{2i}(t)$ — коэффициенты прироста соответственно трудоспособного населения и вакансий; $M_i(t)$ — коэффициент, отражающий интенсивность обмена рабочей силы между трудоспособным населением, незанятым в общественном производстве; \mathcal{C}_i — численность трудоспособного населения, незанятого в общественном производстве (потенциальные работники), чел.; N_i — количество вакантных рабочих мест в общественном производстве; произведение $\mathcal{C}_i N_i$ — мощность множества всех возможных переходов “потенциальных работников” на вакантные рабочие места.

Следует отметить, что на народнохозяйственном уровне $E_{1i}(t) > 0$ означает рост населения, в том числе трудоспособного. Для поддержания полной занятости необходимо соблюдение таких условий:

$$E_{1i}(t) > 0; \quad M_i(t) < 0 \quad \text{и} \quad E_{2i}(t) < 0; \quad M_i(t) > 0.$$

Однако достичь полной занятости невозможно, поскольку это не статический, а динамический процесс. Речь идет лишь о том, чтобы поддерживать уровень занятости населения в определенной пропорции.

Предложенная модель использовалась прежде всего для оценки количества вакантных рабочих мест. Для этого численность незанятых в народном хозяйстве рассчитывалась двумя способами:

$$\mathcal{C}(t) = K(t) - Q(t), \quad (5.13)$$

где $K(t)$ — численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, чел.; $Q(t)$ — численность занятых в народном хозяйстве, чел.;

$$\mathcal{C}(t) = m(t) + R(t), \quad (5.14)$$

где $m(t)$ — количество безработных за отчетный период (форма № 1-ТР (трудоустройство), разд. 4, стр. 1); $R(t)$ — количество занятых домашним хозяйством.

Численность вакантных рабочих мест принимается по форме № 1-ТР (трудоустройство), разд. 7, стр. 01, графа 01.

Значение $E_{1i}(t)$ принимается равным отношению прироста трудоспособного населения $\Delta K_i(t)$ к численности незанятых в общественном производстве $Ч_i(t)$:

$$E_{1i}(t) = \Delta K_i(t) / Ч_i(t). \quad (5.15)$$

Значение $E_{2i}(t)$ — как отношение суммы прироста вакансий и занятых в отрасли к общему числу вакантных рабочих мест,

$$E_{2i}(t) = (\Delta N_i(t) + \Delta Q_i(t)) / N_i(t), \quad (5.16)$$

где $N_i(t)$ — отношение с обратным знаком прироста занятых в исследуемой отрасли к произведению численности незанятых в общественном производстве и количества вакантных рабочих мест,

$$N_i(t) = \pm \Delta Q_i(t) / (Ч_i(t) N_i(t)). \quad (5.17)$$

При этом модель интегрируется следующим образом: прирост “потенциальных работников” равен разности приростов трудоспособного населения и занятых, т. е.

$$\Delta Ч_i(t) = \Delta K_i(t) - \Delta Q_i(t), \quad (5.18)$$

а прирост вакансий — разности приростов рабочих мест и занятых:

$$\Delta N_i(t) = \Delta P_i(t) - \Delta Q_i(t). \quad (5.19)$$

Экспериментальные расчеты последовательно выполнялись для шести отраслей народного хозяйства Украины за 1990–1992 гг., а затем были положены в основу прогнозных расчетов до 2005 г.

Рассмотренная модель позволяет предельно точно прогнозировать в конкретной отрасли количество переходов “потенциальных работников” на вакантные рабочие места, а также позволяет учесть интенсивность обмена рабочей силы между “потенциальными” работниками и общественным производством.

Помимо названных подходов разработана система постоянного изучения, учета и анализа фактической и перспективной потребности населения в рабочих местах, которая позволяет:

- 1) определить емкость рынка рабочей силы;
- 2) выявить его структуру в разрезе различных системообразующих показателей (пол, возраст, национальность и др.);
- 3) осуществить интегральную оценку качества рынка рабочей силы.

Для обеспечения внутрипроизводственной сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов используются два метода. Первый основан на использовании показателей трудоемкости, коэффициентов сменности и укомплектованности промышленно-производственным персоналом, а также показателя планового фонда рабочего времени; второй — на учете установленного оборудования, его мощности, сменности использования и других показателях. Оба подхода обеспечивают комплексный охват и увязку факторов, принципиально определяющих сбалансированность социально-экономической и технологической сторон этого процесса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Ковалев А. Ф., Рудченко А. Ю.* Сбалансированность рабочих мест с ресурсами рабочей силы — фактор повышения эффективности использования производственного потенциала: Сб. науч. тр. НИЭИ Госплана УССР. — К., 1983.
2. *Кожан Т. А., Марун О. В.* Совершенствование аттестации и рационализации рабочих мест в промышленности. — К.: УкрНИИНТИ, 1989.
3. *Методические рекомендации по сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов по территориям.* — К.: НИЭИ Госплана УССР, 1989.
4. *Сбалансированное развитие территориально-производственных комплексов: перестройка структуры и управления / Под ред. В. Ф. Беседина.* — К.: Наук. думка, 1992.
5. *Черевань В. П.* Сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов. — М.: Экономика, 1988.

6

АНАЛИЗ ВАРИАНТОВ ВЗАИМОСВЯЗАННОГО РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА СМЕННОСТИ, КОЛИЧЕСТВА РАБОЧИХ МЕСТ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

При переходе к рыночным отношениям особое внимание уделяется рациональному и эффективному использованию производственного потенциала, основных фондов и производственных мощностей. И в связи с этим большая роль отводится показателю “коэффициент сменности”. Коэффициент сменности K_c — это количество смен в одних сутках рабочей недели, в течение которых данное предприятие (или их сумма в рамках министерства, концерна, отрасли) полноценно (производя продукцию в равномерном ритме) работает. Существует несколько способов определения K_c . Наиболее привычен расчет по численности рабочих в наибольшей смене. Однако при таком расчете K_c характеризует равномерность распределения рабочих по сменам или долю занятых в наибольшей смене в общей численности работающих и совершенно не отражает использование основных фондов, равномерность выпуска продукции по сменам, о чем по значению K_c , полученному при таком расчете, можно судить лишь опосредованно.

В нынешних условиях необходимо более разносторонне использовать коэффициент сменности, с тем чтобы глубже оценить процессы, происходящие на производстве, превратить K_c из иллюстративного показателя в один из важнейших оценочных показателей деятельности предприятия (отрасли).

Прежде всего K_c можно определить делением среднесуточного выпуска продукции $\Pi_{\text{сут}}$ на средний за период выпуск продукции в одну наибольшую смену $\Pi_{\text{см}}$:

$$K_c = P_{\text{сут}} / P_{\text{см}}. \quad (6.1)$$

Если во всех трех сменах объем выпуска продукции одинаков, то $K_c = 3$. Однако если каждая единица продукции очень трудоемка и не может быть изготовлена в большом количестве за одну смену, этот способ расчета K_c непригоден. Кроме того, такой способ, характеризуя конечный результат, не дает представление о степени использования и распределения по сменам основных составляющих производственного потенциала — персонала и основных фондов.

Коэффициент сменности использования основных фондов может быть определен тремя способами:

а) по трудоемкости продукции

$$K_c = T / (\Phi H), \quad (6.2)$$

где T — трудоемкость продукции, выпускаемой в изучаемый период времени (год, месяц, декада), соответствующая установленной производственной мощности предприятия (цеха), станко-ч; Φ — фонд времени работы единицы данного вида оборудования за изучаемый период при работе в одну смену, станко-ч; H — среднесписочное количество единиц данного вида оборудования;

б) по количеству единиц, входящих в состав основных фондов, и времени их работы

$$K_c = \frac{\sum t_{1i} n_i + \sum t_{2i} n_i + \sum t_{3i} n_i}{\sum n_i}, \quad (6.3)$$

где t_{1i} , t_{2i} , t_{3i} — время работы каждой i -й единицы оборудования в течение соответственно 1, 2 и 3-й смен, исчисленное в долях от длительности смен (т. е. число часов чистой работы за смену, деленное на 8); n_i — количество единиц оборудования i -го вида.

Как известно, такой K_c определяется по станочному парку в разовом ежегодном обследовании органами Минстата, однако в этом способе не учитываются различия в стоимости единиц оборудования: слесарные тиски в этой формуле играют такую же роль, как и сложный станок с ЧПУ или прокатный стан;

в) по стоимости единиц, входящих в состав основных фондов и времени их работы

$$K_c = \frac{\sum C_i t_{1i} n_i + \sum C_i t_{2i} n_i + \sum C_i t_{3i} n_i}{\sum C_i n_i}, \quad (6.4)$$

где C_i — стоимость i -й единицы оборудования; $\sum C_i n_i$ равно общей первоначальной стоимости основных фондов.

Такой метод расчета K_c наиболее точно характеризует сменность использования основных фондов, но, к сожалению, он не применяется в статистике.

Коэффициент сменности также может быть определен по численности рабочих мест, независимо от их укомплектования персоналом, и по численности укомплектованных рабочих мест, причем в двух вариантах по каждому способу — исходя из количества рабочих мест для всего ППП и только для рабочих.

Рассмотрим подробнее, что вкладывается в понятие “количество рабочих мест”, которое не так давно стало самостоятельно использоваться в экономической литературе и тесно связано с принципами научной организации труда.

Количество рабочих мест (независимо от того, укомплектованы они работниками или нет) определяется составом оборудования и содержанием технологического процесса, т. е. количеством работников, необходимым для полного укомплектования имеющихся рабочих мест в течение одной (наибольшей) смены; таким образом, одним рабочим местом могут считаться несколько станков, агрегатов, если их функционирование за одну смену обеспечивается одним работником (ткацкое производство). Вместе с тем коллективное рабочее место (например, большая нагревательная печь, прокатный стан), которое обслуживает группа работников, обозначается числом равным количеству этих работников в одной смене. Количество рабочих мест, требующихся для ремонта и технического обслуживания машин и оборудования определяется по оптимальному (согласно нормативам) необходимому для этих работ количеству работников в наибольшую смену, поскольку в принципе ремонтные работы следует проводить круглосуточно (для скорейшего ввода оборудования в нормальный режим работы)*. Однако необходимое для этого ко-

* Следует отметить, что в “Методических рекомендациях по сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов по территориям” [1] определение количества рабочих мест, требующегося для ремонта и технического обслуживания (см. с. 7, п. 3.4.1, 2-й абзац), неудачно, так как в нем не учитывалась возможность (и даже необходимость) выполнения таких работ в две или три смены. У предприятий, которые руководствовались этим определением при заполнении отчетной формы № 1-РМ, данные в стр. 01–11 этой формы были завышены за счет включения в их состав всей необходимой для ремонтов годовой численности работников (а нужно было включить лишь работников наибольшей ремонтной смены). К сожалению, методические рекомендации больше не обновлялись.

личество рабочих мест в разных сменах может оказаться различным (в отличие от рабочих мест на технологическом потоке, количество которых в любой смене одинаково). Например, обслуживание контрольно-измерительной аппаратуры обычно выполняется в течение одной смены, но обеспечивает круглосуточное действие этой аппаратуры. К этой же категории должны быть отнесены в подавляющем большинстве рабочие места служащих и ИТР (специалисты, управленческий персонал), поскольку их функции также заключаются в гарантировании бесперебойной работы всех операций технологического процесса (от обеспечения сырьем, топливом и кадрами до вывоза и продажи готовой продукции).

Ясно, что количество рабочих мест и их распределение по сменам должно соответствовать условию получения максимального (суточного, недельного, годового) объема производства при минимальной себестоимости единицы продукции с учетом минимума капиталовложений (т. е. при минимуме приведенных затрат). В связи с устаревшими проектами проводится аттестация рабочих мест, суть которой состоит в том, чтобы на основе современной техники и технологий разработать меры по улучшению показателей эффективности производства, в том числе за счет улучшения состава рабочих мест, сокращения их численности и увеличения времени их полезного использования в течение суток.

Идеально, если все рабочие места, все оборудование продуктивно работает все три смены. В то же время это не должно относиться к тем рабочим местам, функционирования которых в течение только одной смены достаточно для круглосуточной работы всего производства. Вместе с тем наличие таких рабочих мест неизбежно, и на их создание расходуются определенные суммы капитальных вложений. Разделять персонал таких рабочих мест по всем трем сменам не имеет смысла (хотя при этом коэффициент сменности возрастает), поскольку это может только ухудшить их функционирование и отрицательно сказаться на результатах производства.

Определенное таким образом (т. е. исходя из оптимума производства и его эффективности) количество рабочих мест по предприятию (а следовательно, и по министерству, отрасли) является оптимальным* для данного технического состояния производства и другим просто не может быть по способу его определения.

* В [1] (см. с. 6, п. 3.3, с. 12, п. 3.5.6) введено понятие “нормативное количество рабочих мест”, которое связано с плановой численностью персонала и поэтому не соответствует (или соответствует не полностью) оптимальному функционированию производства и оптимальному количеству рабочих мест.

Нельзя определять плановое количество рабочих мест исходя из плановой численности персонала, так как рабочее место уже существует, на его создание затрачены средства независимо от того, укомплектовано оно (фактически или по плану) или не укомплектовано.

Итак, количество рабочих мест (независимо от их укомплектованности) по сменам должно быть различным: в дневную смену — наибольшим, в вечернюю — меньшим, в ночную — еще меньшим, но при этом полная укомплектованность этих рабочих мест должна обеспечить полноценную, примерно одинаковую* отдачу каждой смены.

В табл. 6.1 приведены составные части рабочих мест, при этом, как правило,

$$B_1 = B_2 = B_3, V_1 = V_2 = V_3, \Gamma_1 > \Gamma_2 > \Gamma_3,$$

$$D_1 > D_2 > D_3, E_1 > E_2 = E_3.$$

В большинстве случаев было бы ошибочным предположение, что рассчитанное количество рабочих мест $A + B_1 + V_1 + \Gamma_1 + D_1 + E_1 = M_1$ относится ко всем трем сменам. Даже количество рабочих мест для рабочих только в дневной (наибольшей) смене $V_1 + D_1 = M_{p1}$ нельзя распространять на все три смены, т. е. считать, что для коэффициента сменности 3 необходимо укомплектовать $(V_1 + D_1) \cdot 3$ рабочих места. Как видно из табл. 6.1, оптимальным, даже предельным в данном случае коэффициентом сменности по численности рабочих будет $K_c = (M_{p1} + M_{p2} + M_{p3}) / M_{p1} < 3$, поскольку $M_{p2} < M_{p1}$ и $M_{p3} < M_{p2}$. Следовательно, здесь решающую роль играет сумма рабочих мест (рабочих или персонала) для всех трех смен независимо от их укомплектования.

Для повышения точности расчетов и оценок необходимо ввести сводный показатель по рабочим местам — количество рабочих мест (смено-мест) за сутки, которое определяется как сумма рабочих мест по всем трем сменам**.

При этом следует помнить, что изложенное относится к оптимальной организации производства, которая обеспечивает трехсменную работу при максимально возможном (примерно одинаковом) объеме производства в каждой смене и при оптимальном количестве рабочих мест в каждой смене.

* Примерно потому, что в вечерней, и особенно в ночной, смене в силу физиологического воздействия времени суток на организм человека производительность труда может быть несколько ниже, чем в дневной смене.

** Здесь не рассматриваются трудности, возникающие из-за режима работы предприятия (полная или неполная рабочая неделя).

Распределение и формирование рабочих мест

Количество рабочих мест для персонала	Распределение рабочих мест по сменам			Всего за сутки смено-мест
	1-я (дневная)	2-я (вечерняя)	3-я (ночная)	
Административно-управленческого (ИТР и служащие, кроме сменного персонала)	А	—	—	А
Сменного, занятого обслуживанием технологического процесса: ИТР и служащих рабочих	Б ₁	Б ₂	Б ₃	ΣБ
	В ₁	В ₂	В ₃	ΣВ
Сменного, осуществляющего ремонт и техническое обслуживание: ИТР и служащих рабочих	Г ₁	Г ₂	Г ₃	ΣГ
	Д ₁	Д ₂	Д ₃	ΣД
Учеников, МОП	Е ₁	Е ₂	Е ₃	ΣЕ
Всего	А ₁ +Б ₁ +В ₁ + +Г ₁ +Д ₁ +Е ₁ = =М ₁	Б ₂ +В ₂ +Г ₂ + +Д ₂ +Е ₂ =М ₂	Б ₃ +В ₃ +Г ₃ + +Д ₃ +Е ₃ =М ₃	М ₁ +М ₂ + +М ₃ =М _φ
В том числе рабочих	В ₁ +Д ₁ =М _{р1}	В ₂ +Д ₂ =М _{р2}	В ₃ +Д ₃ =М _{р3}	М _{р1} +М _{р2} + +М _{р3} =М _р

Очевидно, что укомплектованность рабочих мест работниками должна характеризоваться отношением численности наличных работников в каждой смене (закрепленных за определенным рабочим местом) к численности рабочих мест в этой смене.

Например, в дневной смене работало 250 чел., число рабочих мест — 281, укомплектованность (коэффициент укомплектования) — составила $(250 / 281) \cdot 100 = 89 \%$, в вечерней смене — соответственно 180, 205 и $(180 / 205) \cdot 100 = 87,8 \%$, в ночной — 170, 200 и $(170 / 200) \cdot 100 = 85 \%$, а в целом за три смены

$$\frac{250 + 180 + 170}{281 + 205 + 200} \cdot 100 = \frac{600}{686} \cdot 100 = 87,5 \%$$

Бесспорно, что здесь 600 — численность работников, фактически вышедших на работу в течение суток, что не равно их списочной численности.

В упомянутых ранее Методических рекомендациях [1] коэффициент $K_{п.ф} > 1$, поскольку включает фактический коэффициент укомплектования, определяемый по формуле $K_{у.ф} = Ч_{ф} / M_{ф}$, где $Ч_{ф}$ — численность основного и вспомогательного персонала; $M_{ф}$ — общее среднегодовое количество рабочих мест. Однако такое определение $K_{у.ф}$ очень приближительное по двум причинам:

- 1) числитель этой формулы должен представлять собой среднегодовую фактическую численность работников, вышедших на работу за все три смены суток (т. е. количество, аналогичное 600 в ранее приведенном примере); если же $Ч_{ф}$ берется как среднесписочная численность, то она должна быть разделена на коэффициент $K_{п.ф} > 1$ с учетом подмен по болезни, отпусков, прогулов и других неявок (а для непрерывной недели — и выходных дней);
- 2) величина $M_{ф}$ должна представлять собой среднегодовую сумму рабочих мест за сутки по всем трем сменам (т. е. аналогичную 686 в приведенном примере): $M_{ф} = M_1 + M_2 + M_3$.

Таким образом, фактический коэффициент укомплектования в целом за сутки (неделю, год) должен определяться по формуле

$$K_{у.ф} = Ч_{ф} / (K_{п.ф} M_{ф}). \quad (6.5)$$

В каждой из смен коэффициент укомплектования может быть разным, но при этом должно соблюдаться равенство

$$M_1 K_{у1} + M_2 K_{у2} + M_3 K_{у3} = M_{ф} K_{у.ф}. \quad (6.6)$$

где $K_{у1}$, $K_{у2}$, $K_{у3}$ — коэффициент укомплектования рабочих мест соответственно в первой, второй и третьей смене.

Теперь рассмотрим способ определения коэффициента сменности K_c (табл. 6.2).

В соответствии с данными табл. 6.2 и формулы (6.5) определяем:

$$M_1 + M_2 + M_3 = M_{ф} = Ч_{ф} / (K_{п.ф} K_{у.ф}); \quad M_{ф} K_{у.ф} = Ч_{ф} / K_{п.ф},$$

где $Ч_{ф}$ — среднесписочный (фактический) состав ППП.

Для рабочих аналогично

$$M_{p1} + M_{p2} + M_{p3} = M_{ф} = P_{ф} / (K_{р.п.ф} K_{у.р.ф});$$

$$M_{ф} K_{у.р.ф} = P_{ф} / K_{р.п.ф},$$

**Расчет коэффициента сменности с учетом и без учета
укомплектования рабочих мест**

Персонал	Коэффициент сменности	
	без учета укомплектования рабочих мест	с учетом укомплектования рабочих мест
Весь	$K_c = \frac{M_1 + M_2 + M_3}{M_1} = \frac{M_\phi}{M_1} \quad (6.7)$	$K_c = \frac{M_1 K_{y_1} + M_2 K_{y_2} + M_3 K_{y_3}}{M_1}, \quad (6.9)$ <p>или</p> $K_c = \frac{M_1 K_{y_1} + M_2 K_{y_2} + M_3 K_{y_3}}{M_1 K_{y_1}} \quad (6.10)$
Рабочие	$K_{p.c} = \frac{M_{p_1} + M_{p_2} + M_{p_3}}{M_{p_1}} = \frac{M_p}{M_{p_1}} \quad (6.8)$	$K_{p.c} = \frac{M_{p_1} K_{y.p_1} + M_{p_2} K_{y.p_2} + M_{p_3} K_{y.p_3}}{M_{p_1}}, \quad (6.11)$ <p>или</p> $K_{p.c} = \frac{M_{p_1} K_{y.p_1} + M_{p_2} K_{y.p_2} + M_{p_3} K_{y.p_3}}{M_{p_1} K_{y.p_1}} \quad (6.12)$

Примечание: $K_{y.p_1}$, $K_{y.p_2}$, $K_{y.p_3}$ — коэффициенты укомплектования рабочими (по количеству вышедших на работу в каждую смену).

где P_ϕ — среднесписочный состав рабочих; $K_{p.l.\phi}$, $K_{y.p.\phi}$ — средний за сутки (неделю, год) коэффициент соответственно подмены и укомплектования рабочих; $M_1 K_{y_1}$ и $M_{p_1} K_{y.p_1}$ — численность соответственно ППП и рабочих, фактически выходящих на работу в первую смену, $M_2 K_{y_2}$ и $M_{p_2} K_{y.p_2}$ — во вторую, $M_3 K_{y_3}$ и $M_{p_3} K_{y.p_3}$ — в третью. Сумма этих выражений (отдельно для ППП и рабочих) должна составлять $M_\phi K_{y.\phi}$ и $M_p K_{y.p.\phi}$, т. е.

$$M_1 K_{y_1} + M_2 K_{y_2} + M_3 K_{y_3} = M_\phi K_{y.\phi}, \quad (6.13)$$

$$M_{p_1} K_{y.p_1} + M_{p_2} K_{y.p_2} + M_{p_3} K_{y.p_3} = M_p K_{y.p.\phi}, \quad (6.14)$$

где $K_{y.\phi}$, $K_{y.p.\phi}$ — средний за сутки (неделю, год) коэффициент укомплектования рабочих мест соответственно ППП и рабочих.

Исходя из этого формулы (6.7) — (6.12) можно записать так:

$$K_c = \Phi / (K_{п.ф} K_{y.ф} M_1), \quad (6.7a)$$

$$K_{p.c} = P_{\Phi} / (K_{p.п.ф} K_{y.p.ф} M_{p_1}), \quad (6.8a)$$

$$K_c = (M_{\Phi} K_{y.ф}) / M_1 = \Phi / (K_{п.ф} M_1), \quad (6.9a)$$

$$K_c = (M_{\Phi} K_{y.ф}) / (M_1 K_{y_1}) = \Phi / (K_{п.ф} M_1 K_{y_1}), \quad (6.10a)$$

$$K_{p.c} = (M_p K_{y.p.ф}) / M_{p_1} = P_{\Phi} / (K_{p.п.ф} M_{p_1}), \quad (6.11a)$$

$$K_{p.c} = (M_p K_{y.p.ф}) / (M_{p_1} K_{y.p_1}) = P_{\Phi} / (K_{p.п.ф} M_{p_1} K_{y.p_1}), \quad (6.12a)$$

Напомним, что формулы для K_c (6.7a), (6.9a), (6.10a) относятся ко всему составу ППП, а формулы для $K_{p.c}$ (6.8a), (6.11a), (6.12a) — только к рабочим.

Проанализируем структуру каждой формулы и ее обеспеченность стандартами.

Прежде всего отметим, что (6.12a) (как и исходная (6.12)) — ни что иное, как широко известный метод расчета коэффициента сменности для рабочих по данным статистических форм № 2-Т, С5-Г путем деления явочной численности рабочих за сутки в конце года ($M_p K_{y.p.ф} = P / K_{p.п.ф}$) на явочную численность рабочих в наибольшей смене ($M_1 K_{y.p_1}$). Эти формулы (как и формулы (6.10) и (6.10a), относящиеся к ППП в целом) дают завышенное значение коэффициента сменности, поскольку в их знаменателе стоит не количество рабочих мест рабочих M_{p_1} или всего персонала M_1 в наибольшей смене, а их явочное количество в конкретной смене. Иными словами, в этих формулах не учитываются рабочие места, не укомплектованные рабочими ($M_{p_1} - M_{p_1} K_{y.p_1}$) и всем персоналом ($M_1 - M_1 K_{y_1}$) в наибольшей смене. С этих позиций более правомерны формулы (6.7a), (6.8a), (6.9a), (6.11a) и их исходные (6.7), (6.8), (6.9), (6.11). Расчет по формулам (6.10a), (6.12a), (6.10), (6.12) совпадает с расчетом по формулам (6.9a), (6.11a), (6.9), (6.11) лишь при полном укомплектовании наибольшей смены ($K_{y.p_1} = K_{y_1} = 1$).

Необходимо учесть, что формулы (6.7a), (6.8a), как и их исходные (6.7), (6.8), характеризуют оптимальный для данного состояния оборудования и технологии коэффициент сменности, а формулы (6.9a), (6.10a), (6.11a), (6.12a), как и исходные (6.9), (6.10), (6.11), (6.12), — фактический (или плановый) коэффициент сменности, который определяется укомплектованностью рабочих мест.

Наконец, следует иметь в виду, что численность административно-управленческого аппарата, ИТР, работников первой смены, не востребованных в других (и тем более численность непромышленного персонала, входящего в состав ППП), нецелесообразно распределять по сменам, добиваясь формального увеличения коэффициента сменности; эта численность негативно влияет также на коэффициент сменности, снижая его роль как фактора повышения эффективности производства. Эта роль коэффициента сменности проявится, если рассчитывать его не по всему ППП (а тем более не по ППП + непромышленный персонал), а лишь по количеству рабочих мест для рабочих и их укомплектованности.

Итак, очевидно, что вопросы сменности предприятия (министерства, концерна, отрасли) как фактической, так и планируемой на перспективу, целесообразно оценивать по формуле (6.11а), (6.11) (т. е. с учетом укомплектованности рабочих мест рабочими) с учетом степени приближения полученного таким образом коэффициента сменности к его оптимальному значению (т. е. с учетом полного укомплектования рабочих мест, когда $K_{y.p.ф} = 1$), рассчитанному по формуле (6.8а), (6.8).

К сожалению, существующая отчетность по труду и рабочим местам плохо обеспечивает указанные расчеты.

Так, форма № 1-РМ отражает лишь два показателя пригодные для таких расчетов: среднегодовое количество рабочих мест всего персонала (т. е. ППП + непромышленный персонал) и среднесписочное количество этого персонала; коэффициент сменности, вычисленный делением второго на первое, не совпадает ни с одной из приведенных формул и имеет три недостатка:

- искажен за счет непромышленного персонала (т. е. не характеризует сменность ППП);
- не характеризует сменность по рабочим;
- не учитывает коэффициент подмены на который необходимо делить среднесписочную численность персонала).

Кроме того, из-за нечеткости формулировок существуют серьезные сомнения в точности определения количества рабочих мест для ремонтного персонала и технического обслуживания, предполагаемого в этой форме.

В статистических формах 2-Т, С5-Г приводятся данные только для определения коэффициента сменности по явочной численности рабочих в конце года (формулы (6.12), (6.12а)), а не по среднегодовому его значе-

нию. Несмотря на этот недостаток, использование форм 2-Т и С5-Г при расчете K_c представляется более предпочтительным, чем использование формы № 1-РМ.

В целом очевидно, что существующая статистическая отчетность по рабочим местам и коэффициенту сменности нуждается в серьезном совершенствовании.

Рассмотрим взаимосвязь коэффициента сменности и производительности труда Π , оцениваемой по объему выработки товарной (чистой) продукции V_T на единицу среднегодовой списочной численности промышленно-производственного персонала \mathcal{C} по фактическим или плановым показателям:

$$\Pi = V_T / \mathcal{C}. \quad (6.15)$$

Поскольку \mathcal{C} превышает явочную численность ППП (который, собственно, и производит продукцию), то Π меньше среднесменного объема выработки за рассматриваемый период (сутки, неделю, год).

С учетом того, что значительная часть ППП непосредственно не производит продукцию, логично предположить, что рассчитанная по формуле (6.14) производительность труда Π должна зависеть прежде всего от двух факторов:

- а) доли d в той части ППП, которая непосредственно производит продукцию;
- б) производительности труда одного среднесписочного работника Π_p , непосредственно производящего продукцию; полагая, что такими работниками являются рабочие, среднесписочная численность которых P , имеем $P = \mathcal{C} d$.

Следовательно,

$$V_T = \Pi_p P = \Pi_p \mathcal{C} d. \quad (6.16)$$

Разделив левую и правую части равенства (6.16) на \mathcal{C} , получим уже приведенную зависимость:

$$\Pi = \Pi_p d, \quad (6.17)$$

или в индексном (темповом) выражении

$$J_{\Pi} = J_{\Pi_p} J_d. \quad (6.18)$$

Рассмотрим, что происходит с производительностью труда рабочих Π_p и промышленно-производственного персонала Π при изменении коэффициента сменности рабочих, вычисляемого по формулам (6.11) и (6.11a).

Прежде всего необходимо отметить, что средняя стоимость одного рабочего места, или средняя фондовооруженность труда в наибольшую смену, не зависит от коэффициента сменности и равна (как в наибольшей, так и в остальных сменах) среднегодовой ППОФ, деленной на среднегодовое количество рабочих мест в наибольшей смене.

Если допустить, что нет ограничений по трудовым ресурсам и наибольшая смена полностью укомплектована, можно повесить коэффициент сменности принимая новых сменных работников во вторую и третью смены. Ясно, что при этом средняя фондовооруженность рабочего места не изменится. Если при этом квалификация новых работников не ниже квалификации уже работающих, то и производительность их труда будет такой же, и, следовательно, средняя производительность труда всех рабочих P_p не изменится. Но при этом возрастет доля d рабочих в составе ППП (поскольку в сменном персонале доля рабочих намного выше, чем в целом по суточному или списочному составу ППП), а следовательно, в соответствии с формулами (6.16), (6.17) соответственно возрастет производительность труда всего персонала П. Однако индекс роста J_d будет значительно меньше индекса роста коэффициента сменности (что можно математически точно доказать).

Нередко недобросовестные руководители предприятий, чтобы улучшить рассчитываемый по данным формы 2-Т коэффициент сменности по числу рабочих, не рационализируя рабочие места, просто переводят часть рабочих из первой смены во вторую и третью. От таких действий списочная и явочная (за сутки) численность персонала (и рабочих в том числе) не изменится, не изменятся также количество рабочих мест в наибольшей смене и их средняя фондовооруженность, снизится лишь укомплектованность рабочих мест в наибольшей смене. При этом производительность труда может только снизиться, несмотря на увеличение коэффициента сменности по численности рабочих (формулы (6.12), (6.12а)).

Наконец, при неизменном коэффициенте сменности можно сократить количество рабочих мест в наибольшей смене за счет рационализации их труда (расширения зон обслуживания, автоматизации, ликвидации устаревших малопродуктивных рабочих мест) и повышения их фондовооруженности; при этом сократится суточная явочная среднесписочная численность ППП и рабочих, объем продукции сохранится, производительность труда возрастет, хотя и несколько меньше, чем фондовооруженность.

Таким образом, повышение производительности труда рабочих P_p (следовательно, и всего персонала П) зависит не непосредственно от ро-

ста коэффициента сменности как такового, а от увеличения средней фондовооруженности рабочего места и увеличения доли рабочих в составе ППП, чему, в частности, может способствовать возрастание коэффициента сменности.

Все это дает основание утверждать, что повышение производительности труда и рабочих, и ППП не пропорционально росту коэффициента сменности, а зависит от того, каким путем оно будет достигнуто.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

1. Существующие статистические данные не содержат информации для определения оптимального коэффициента сменности (т. е. коэффициента, определяемого по отношению явочной среднесуточной численности рабочих к среднесуточному количеству рабочих мест в наибольшей смене — формулы (6.11), (6.11а)), а также для определения коэффициента укомплектования рабочих мест ППП и рабочими в наибольшей смене. Приходится довольствоваться коэффициентом сменности по явочной численности рабочих в конце года (формулы (6.12), (6.12а)). Оптимальный коэффициент сменности по существующим статистическим данным вычислить невозможно так же, как и коэффициент сменности по ППП.

2. Производительности труда Π и Π_p зависят от коэффициента сменности лишь в той мере, в какой его рост повышает долю рабочих в составе ППП и стоимость рабочего места для рабочего (т. е. фондовооруженность сменного рабочего в наибольшей смене, укомплектованной полностью). Поэтому неверно считать, что производительность труда увеличивается пропорционально росту коэффициента сменности.

3. Все это дает основание считать, что наиболее приемлемо увязать производительность труда и коэффициент сменности в ретроспективе через расчеты:

а) производительности труда Π_p среднесписочного рабочего P исходя из формулы $V_T = \Pi \cdot Ч = \Pi_p \cdot P$;

б) средней фондовооруженности рабочего *вар* (активной частью ППОФ в наибольшей смене), которая равна среднегодовой стоимости активной части ППОФ Φ_a , поделенной на среднегодовое количество рабочих мест рабочих* в наибольшей смене M_{p1} ;

в) доли d среднегодовой списочной численности рабочих в среднегодовом списочном составе ППП;

* При полной укомплектованности оно равно явочной численности рабочих в наибольшей смене.

г) отдачи θ единицы фондовооруженности рабочего активной частью ППОФ путем деления Π_p на var ;

д) прироста δ производительности труда рабочего ($\Pi_p - \Pi_{p_0}^*$) на единицу прироста его фондовооруженности ($var - var_0$);

е) коэффициента сменности $K_{p,c}$ по численности рабочих (желательно в пересчете на среднегодовое значение).

4. Производительность труда на перспективу оценивается:

а) на основе экспертных оценок, специальных исследований, позволяющих установить значения $d, \theta, \delta, K_{p,c}$;

б) исходя из среднегодовой численности ППП Ч (установленной по прогнозному балансу трудовых ресурсов), доли d и $K_{p,c}$, рассчитав численность рабочих, работающих в наибольшей смене: $P_n = (Ч d) / K_{p,c}$;

в) исходя из рассчитанной величины Φ_a на перспективу, определив $var = \Phi_a / P_n^{**}$;

г) с помощью определения величины Π_p по формуле $\Pi_p = \theta var$, или $\Pi_p = \Pi_{p_0} + \delta (var - var_0)$;

д) расчетом величины Π по формуле $\Pi = (P \cdot \Pi_p) / Ч = \Pi_p d$.

Изложенный в пп. 3, 4 метод целесообразно использовать при постоянстве (или незначительном изменении) коэффициента подмены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Методические* рекомендации по сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов по территориям. — К.: НИЭИ Госплана УССР, 1989.
2. *Опыт* и проблемы функционирования промышленных предприятий в многоменном режиме / А. Ф. Ковалев, М. И. Давыдова и др. — К.: УкрНИИТИ, 1991.
3. *Скворцов Н. Н., Омельченко Л. Н.* Диагностика резервов производства. — К.: Техника, 1988.
4. *Федорищева А. Н., Алымов В. А.* Использование основных фондов в промышленности. — К.: Наук. думка, 1986.

* Индекс “₀” в Π_{p_0} и var_0 обозначает предыдущий год.

** Здесь предполагается полная укомплектованность в наибольшей смене.

7 ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ ПРОГНОЗ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Занятость населения — категория, характеризующая распределение населения на основе общественного разделения труда по различным сферам общественно полезной деятельности. Иными словами, это степень участия трудоспособного населения в народном хозяйстве. К сферам общественно полезной деятельности относятся отрасли материального производства и индивидуальное хозяйство (домашнее и личное подсобное хозяйство).

Содержание понятия “занятость населения” охватывает экономические и социально-правовые аспекты. Поэтому занятость населения следует рассматривать как триаду категорий: экономической, правовой и социальной.

С **экономической точки зрения** занятость населения — это деятельность, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, приносящая доход в виде заработной платы, содержания, дополнительных пособий и выплат натурой. Различают полную, неполную, частичную первичную и вторичную занятость.

Полная занятость — это деятельность в течение полного рабочего дня (недели, сезона), приносящая доход в нормальных для рассматриваемого региона размерах.

Неполная занятость — это занятость определенного лица в течение неполного рабочего времени, либо с неполной оплатой, либо с неполной эффективностью. Выделяют видимую и невидимую формы неполной занятости.

Видимая неполная занятость — это преимущественно статистическое понятие, которое можно непосредственно измерить с помощью данных о заработной плате, отработанном времени или путем специальных выборочных исследований.

Невидимая полная занятость — преимущественно аналитическое понятие, отражающее фундаментальное нарушение равновесия между рабочей силой и другими производственными факторами. Характерными признаками невидимой (скрытой) неполной занятости могут быть низкие доходы, неполное использование профессиональной компетентности или низкая производительность труда работников.

Частичная занятость — добровольная неполная занятость.

Первичная занятость — это занятость по основному месту работы или учебы, соответственно *вторичная занятость* — это занятость, связанная с совместительством.

С социальной точки зрения в соответствии с концепцией занятости, к занятому населению в Украине относят граждан, проживающих на ее территории на законных основаниях:

1) работающих по найму на условиях полного или неполного рабочего дня (недели) на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от формы собственности, в международных и иностранных организациях в Украине и за границей;

2) самостоятельно обеспечивающих себя работой, включая предпринимателей, лиц, занятых индивидуальной трудовой или творческой деятельностью, членов кооперативов, фермеров и членов их семей, участвующих в производстве;

3) избранных (назначенных, утвержденных) на оплачиваемую должность в органы государственной власти, управления, в общественных организациях;

4) несущих службу в вооруженных силах, пограничных, внутренних, железнодорожных войсках, органах национальной безопасности и внутренних дел;

5) направленных для выполнения оплачиваемых общественных работ;

6) проходящих профессиональную подготовку, переподготовку и повышающих квалификацию с отрывом от производства; обучающихся в дневных общеобразовательных школах, средних специальных и высших учебных заведениях;

7) занятых воспитанием детей, присмотром за больными, инвалидами и гражданами пожилого возраста;

8) работающих граждан других государств, которые временно находятся в Украине и выполняют функции, не связанные с обеспечением деятельности посольств и миссий.

Правовое содержание понятия занятости заключается в том, что право на труд является естественным правом человека, которое гаранти-

руется гражданину Украины государством. В частности, в соответствии со ст. 43 Конституции Украины каждый гражданин имеет право на труд, а государство создает условия для полного осуществления гражданами права на труд, гарантирует равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности, реализует программы профессионально-технического обучения, подготовки и переподготовки кадров в соответствии с общественными потребностями. При этом различают два вида занятости — стандартную и нестандартную (зарегистрированную и незарегистрированную).

Помимо Закона Украины “О занятости населения” [1], основными нормативными актами, регулирующими занятость в Украине, являются:

- Постановление Кабинета Министров Украины от 05.11.93 “Об утверждении Национальной программы общественных работ” [7];
- Постановление Кабинета Министров Украины от 31.12.93 “Об утверждении Положения об организации работы по содействию занятости населения в условиях массового увольнения работников” [8];
- Постановление Кабинета Министров Украины от 19.02.96 “Об утверждении Типового положения об управлении трудом и занятостью населения областной, Киевской и Севастопольской городских государственных администраций” [9];
- Постановление Кабинета Министров Украины от 31.12.96 “О программе занятости населения на 1997–2000 годы” [10].

Чтобы методически полно и научно достоверно представить структуру занятости населения Украины, определены 19 показателей, которые рассчитывает Государственный Комитет статистики Украины и сводит их в таблицу “Расчеты численности занятого населения в среднем за ... год”.

Данные такой таблицы наиболее полно отражают уровень занятости населения и, соответственно, позволяют судить о состоянии рынка труда в Украине, а также влияют на его регулирование.

К важным характеристикам занятости населения относятся распределение трудовых ресурсов по сферам занятости (табл. 7.1), по отраслям общественного производства, социальная мобильность (приспособление к требованиям производства), эффективность и рациональность использования труда работающих.

Аналогичные аналитические таблицы составляются и по другим характеристикам занятости населения.

Помимо занятости с экономической точки зрения существуют понятия занятости, связанные с рабочими местами, с потребностью государства

Таблица 7.1

**Распределение трудовых ресурсов Украины
по сферам занятости в 1992–1996 гг., млн чел.**

Категории населения по сферам занятости	Год				
	1992	1993	1994	1995	1996
Трудовые ресурсы	29,5	29,7	29,5	29,6	29,7
Из них:					
трудоспособное население					
в трудоспособном возрасте	28,0	28,0	27,9	27,8	27,9
Занятые в экономике	24,5	23,9	23,0	22,0	21,5
Из них:					
в народном хозяйстве	23,4	22,6	21,2	20,0	19,4
в собственном подсобном хозяйстве	0,6	0,8	1,0	1,1	1,1
в других сферах экономической деятельности (предприниматели и др.)	0,5	0,5	0,8	0,9	1,0
Трудоспособное население, занятое в домашнем хозяйстве	3,1	3,7	4,5	5,5	5,8
Безработные	0,04	0,1	0,1	0,3	0,6
Учащиеся в трудоспособном возрасте (обучение на стацио- наре)	1,9	2,0	1,9	1,8	1,8

в трудовых ресурсах, с потребностью населения в работе. К ним относятся *глобальная, рациональная и полная занятость населения*. Различие между последними двумя состоит в том, что термин “рациональная занятость” применяется, когда существует соответствие между потребностью населения в рабочих местах и их наличием, между потребностью общественного производства в кадрах и возможностью ее удовлетворить. А термин “полная занятость” отражает обеспечение потребности населения в работе или рабочих местах, т. е. в труде как в источнике средств существования. Но поскольку потребность в труде у разных групп населения неодинакова, полная занятость рассматривается по профессиям, в разрезе условий и режимов труда, квалификации и прочих качественных характеристик, которые обусловлены как запросами людей, так и требованиями производства. Понятие “глобальная занятость” охватывает все виды экономической и социально-полезной деятельности человека, за

исключением деятельности тех, кто по субъективным или объективным причинам не смог найти для себя полезной сферы деятельности, не противоречащей закону.

При оценке занятости населения важна ее структура, от которой в значительной степени зависит эффективность использования трудовых ресурсов, поскольку этот показатель характеризуется не только выработкой на одного занятого в материальном производстве (производительностью труда), но и результатами труда (его полезным эффектом) в непроизводственной сфере. Следует отметить, что на структуру занятости населения влияет соотношение уровня занятых в общественном производстве, учебном процессе, домашнем и личном подсобном хозяйстве и особенно распределение работников по отраслям и видам производства, изменение половозрастной, профессионально-квалификационной и организационной составляющих этой структуры.

Эффективность общественного производства и структура занятости взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Структура занятости формируется в соответствии с потребностями развития общественного производства, изменениями в его технической, организационной и территориальной структурах. В то же время результатами производства предопределены социальные факторы развития и совершенствования структуры занятости. В частности, рост национального дохода позволяет обществу регулировать уровень занятости населения в общественном производстве — сокращать его или поддерживать на прежнем уровне, уменьшая продолжительность рабочего времени, воздействовать на формирование половозрастного состава работников.

Структура занятости населения, на развитие которой влияют результаты общественного производства, не является пассивным элементом, она активно воздействует на уровень экономического развития. Эффективность народного хозяйства изменяется вместе с изменением структуры совокупной рабочей силы, повышением образовательного и квалификационного уровня работников, улучшением их половозрастного состава. На результатах общественного производства отражается и территориальное распределение рабочей силы.

Таким образом, структура занятости не только характеризует эффективность использования трудовых ресурсов, но и выражает эффективность общественного производства, являясь одним из ее показателей.

Структура занятости населения сложна и многопланова и, кроме перечисленных важных аспектов, представляет собой чрезвычайно развитую систему связей в распределении труда между сферами и отрас-

лями общественного производства, а также внутри отраслей, по видам работ, участкам производства, в масштабе всего народного хозяйства и на уровне его отдельных территориальных единиц. Все части этой системы в большей или меньшей степени влияют на результаты общественного производства.

Воздействие структурных факторов занятости проявляется в изменении объема национального дохода или валового общественного продукта за счет изменения отраслевой структуры рабочей силы. Роль отраслевой структуры занятости в изменении производительности общественного труда оценивается с помощью индексного метода, который позволяет элиминировать влияние одного из факторов с помощью сопоставления индексов производительности труда переменного и постоянного составов.

Совершенствование методологических подходов к определению влияния других важных структурных сдвигов на эффективность общественного производства возможно на основе расчета изменения производительности труда в результате повышения квалификационного и образовательного уровня трудящихся, улучшения половозрастного состава работающих, совершенствования территориального перераспределения рабочей силы, изменения функциональной структуры, сокращения доли работников, занятых преимущественно ручным трудом, и т. д.

Главным условием эффективности структуры занятости является ее соответствие технической, функциональной и территориальной организации производства, позволяющее обеспечивать максимально возможное повышение производительности труда и удовлетворять общественные потребности при наименьших затратах общественного труда. Наиболее эффективной считается структура занятости, ведущая к достижению высоких результатов производства (при имеющихся производственных ресурсах) быстрыми темпами с уменьшением затрат общественного труда.

Наряду с оценкой структурных изменений по главному критерию эффективности, рациональность структуры занятости можно оценивать и с помощью других показателей. Эти показатели делятся на четыре группы:

- 1) отражающие общее состояние экономического роста, техническое развитие производства и производственную структуру народного хозяйства;
- 2) качественного преобразования структуры занятости;
- 3) эффективности функциональной структуры работников;
- 4) эффективности перераспределения трудовых ресурсов.

Одним из самых общих показателей эффективной структуры занятости, раскрывающим уровень экономического развития и структуру народного хозяйства, является изменение распределения работающих между материальным производством и непроизводственной сферой. В этом важном соотношении и темпах его изменения в сводном виде выражаются многие частные показатели изменения занятости. Соотношение занятости в материальном производстве и непроизводственной сфере довольно точно отражает уровень производительности общественного труда.

Другой, не менее важный показатель эффективной структуры занятости, — уменьшение доли населения, занятого сельскохозяйственным трудом, поскольку при этом возрастает объем национального дохода и производительность общественного труда в результате перелива рабочей силы из сельского хозяйства в другие отрасли экономики, где размеры чистой продукции на одного занятого значительно выше.

Для характеристики структуры занятости и оценки ее эффективности важны не только показатели динамики численности и изменения удельного веса занятых в сельском хозяйстве ко всем занятым в общественном производстве, в том числе и в материальной сфере, но и соотношение занятых в промышленности и сельском хозяйстве. Этот показатель отражает уровень развития ведущих отраслей материального производства, степень индустриализации народного хозяйства и влияние промышленности на сельское хозяйство.

Показателем эффективности структуры занятости является увеличение занятости преимущественно в отраслях конечной обработки продукции. Значительно меньшую роль играет прирост занятости в отраслях добычи и первичной обработки сырья и материалов, а также в легкой и пищевой промышленности, в которых сравнительно невысока отраслевая производительность труда. Поэтому при анализе структурных изменений занятости в промышленном производстве важно обращать внимание, в частности, на такое соотношение, как численность работников в металлургической промышленности и машиностроении (включая металлообработку); целлюлозно-бумажной и полиграфической промышленности; текстильной и швейной промышленности; электротехнической промышленности и машиностроении и т. п.

Такая же экономическая сущность характерна и для другого показателя эффективности структуры занятости — изменения численности занятых рабочих в основном и вспомогательном производствах.

Наиболее укрупненный из показателей, характеризующих эффективность структуры занятости по признаку качественных изменений в развитии рабочей силы, — сокращение абсолютной и относительной численности работников ручного, особенно тяжелого физического труда, и изменение соотношения занятых преимущественно физическим и умственным трудом в пользу последних. Это соотношение характеризует экономическую структуру функционирующей рабочей силы, дает представление о ее потенциальных возможностях.

В свою очередь, важно знать, за счет каких контингентов работников изменяется соотношение занятых физическим и умственным трудом. О прогрессивном развитии структуры занятости свидетельствует увеличение доли специалистов с высшим и средним образованием в общем приросте работников преимущественно умственного труда. Это связано с возрастанием потребности в таких работниках со стороны отраслей, обеспечивающих развитие научно-технического прогресса и сферы услуг. Именно эти отрасли, как наиболее значительные и взаимосвязанные между собой факторы повышения эффективности общественного производства, нуждаются прежде всего в увеличении численности работников с наиболее высокой общеобразовательной и специальной подготовкой.

Эффективность структуры занятости раскрывается через показатель возрастания доли квалифицированных рабочих во всех отраслях народного хозяйства, особенно в тех, которые обеспечивают развитие технического прогресса. Важной характеристикой этого процесса является соотношение рабочих и специалистов (в расчете на 1000 чел.), а также изменение структуры специалистов по профессиям (инженеры, экономисты, бухгалтеры и т. п.). В такой структуре отражаются нормативные требования производства к численности профессиональных групп работников, которые своей деятельностью наиболее активно воздействуют на собственно производственные процессы. На изменение структуры непосредственно влияет уровень механизации и автоматизации производства: чем выше общий технический уровень производства, тем больше относительная численность специалистов.

Влияние качественного уровня рабочей силы на эффективность производства проявляется также через половозрастную структуру работников. В частности, снижение доли молодежи в сельском хозяйстве, чрезмерный удельный вес женщин среди занятых в некоторых отраслях непроизводственной сферы, увеличение численности лиц, работающих после наступления пенсионного возраста, в определенных условиях хо-

зяйствования выступают как факторы, сдерживающие повышение эффективности производства. В этом случае они характеризуют нерациональность структуры занятости.

В настоящее время актуальными становятся показатели эффективности территориального распределения и перераспределения рабочей силы. Как фактор повышения эффективности общественного производства перераспределение трудовых ресурсов действенно при условии, если оно опирается на научно обоснованные приемы и методы оценки экономической эффективности капитальных вложений по различным регионам страны с учетом трудового фактора. По мнению специалистов, в зависимости от целей расчета экономическая эффективность перераспределения трудовых ресурсов может быть выражена показателями общей (абсолютной) или сравнительной эффективности.

Расчет абсолютной экономической эффективности необходим для определения общей величины получаемого эффекта в результате затрат на мероприятия по рациональному использованию трудовых ресурсов в масштабах страны. Как основной показатель здесь выступает отношение прироста национального дохода к вызвавшим этот прирост затратам, направленным на улучшение территориального размещения трудовых ресурсов страны.

Расчет сравнительной экономической эффективности перераспределения трудовых ресурсов нужен для наиболее рациональной территориальной организации производства с учетом трудообеспеченности, а также для сравнительной оценки экономического преимущества одного конкретного решения перед другим. Показателями тут являются наименьшие приведенные затраты различных вариантов капитальных вложений в строительство жилищных, коммунальных, культурно-бытовых, торговых и других объектов, и затраты на перебазирование рабочих и их семей.

В условиях социализма для занятости населения была характерна планомерность формирования и использования ресурсов труда, что проявлялось прежде всего в постоянном создании условий, исключающих безработицу. Иными словами, формирование занятости населения, масштабы перераспределения рабочей силы и ее высвобождение в стабильных экономических условиях определялись темпами развития производства и уровнем развития производительных сил. В условиях формирования рыночных отношений влияние этих факторов на процессы занятости отошли на второй план. Ее масштабы сейчас в значительной степени определяются разрывом экономических связей внутри страны и со стра-

нами СНГ, нестабильностью политической обстановки, отсутствием финансово-кредитных механизмов, стимулирующих развитие производства, и т. д.

Становление рыночных отношений имеет затяжной характер, и все разрабатываемые прогнозы по высвобождению рабочей силы и формированию рынка труда не становятся реальностью. В то же время в Украине принят ряд законодательных актов, призванных регулировать занятость населения: Закон Украины “О занятости населения” и пакет постановлений Кабинета Министров Украины. Так, в Законе Украины “О занятости населения” отмечено, что *государственная политика в Украине относительно занятости населения основывается на следующих принципах* [1]:

1. Предоставление равных возможностей всем гражданам независимо от происхождения, социального и имущественного положения, пола, возраста, политических убеждений, выбора вида деятельности в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой с учетом личных интересов и общественных потребностей.
2. Содействие обеспечению эффективной занятости, предотвращению безработицы, созданию новых рабочих мест и условий для развития предпринимательства.
3. Добровольность труда, основанная на волеизъявлении граждан.

Процессы занятости населения регулируются на трех уровнях: государственном, территориальном и уровне предприятий (объединений).

На *государственном уровне* определяются минимально необходимые нормативы функционирования рынка труда. Государство обеспечивает необходимую правовую базу (социальное и трудовое законодательство) регламентирует права работодателей и работников, предлагающих свои услуги на рынке труда. Кроме того, очень важно на государственном уровне определить границы компетенции местных органов управления в области занятости.

Следует отметить, что государство осуществляет ряд мер, которые косвенно связаны с вопросами занятости, однако существенно влияют на механизм реализации политики занятости. Это, прежде всего, гибкая налоговая и кредитно-денежная политика, политика формирования фонда потребления и его использования.

Территориальный (региональный) уровень заслуженно считают основным поскольку в нем учитываются особенности и специфика региона, динамика его развития, соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Именно на региональном уровне можно определить тенден-

цию развития отраслей народного хозяйства и исходя из этого формировать рынок труда, управлять занятостью.

Уровень предприятий и объединений можно назвать локальным. Непосредственно на нем, исходя из условий развития производства, формируются и укомплектовываются рабочие места, повышается квалификация работников, осуществляется их социальная защита.

Переход экономики Украины к рыночным отношениям потребовал разработки первоочередных мер по удовлетворению спроса и предложения на рабочую силу. В Законе Украины “О занятости населения” [1] нормативно закреплены:

- обязательное (в трехдневный срок) уведомление государственной службы занятости о предстоящем высвобождении работников;
- согласование планов высвобождения с местными органами власти (не позднее, чем за два месяца до высвобождения), извещение государственной службы занятости о высвобождении работника за 6 мес. в письменной форме при реорганизации, перепрофилировании и ликвидации предприятия, учреждения, организации;
- экономические санкции за непредоставление данных о высвобождении работников (штраф в размере годовой заработной платы за каждого высвобожденного работника);
- право местных органов власти на временное приостановление увольнений (на срок до 6 мес. приостанавливаются решения предприятий о высвобождении работников в случае затруднения их последующего трудоустройства с одновременной частичной или полной компенсацией потерь предприятий, вызванных этой отсрочкой).

Функцию надзора за соблюдением трудового законодательства выполняет Инспекция по контролю соблюдения законодательства Украины о занятости.

Таким образом, *в условиях рыночной экономики существенно меняется механизм регулирования отношений занятости*, механизм управления трудом.

Во-первых, понятие занятость получает качественно новое наполнение. Вместо гарантированного государством права на труд Законом Украины “О занятости населения” предусматриваются запрещение административного привлечения к труду в какой-либо форме и полная гарантия добровольности труда [1]. Кроме того, закрепляется право на труд как на подходящую оплачиваемую работу. А это означает, что уровень жизни каждого работника зависит не от бюрократического аппарата и госу-

дарственной поддержки, а от потребителей, приобретающих на рынке созданные работником или коллективом товары (продукты или услуги), и колебаний рыночной конъюнктуры.

Во-вторых, в рыночных отношениях рабочая сила выступает товаром. В обмен на израсходованную энергию труженик должен получать в качестве эквивалента стоимость жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы. Оплата труда должна гарантировать такой объем материальных благ, который обеспечивал бы нормальное воспроизводство рабочей силы. Поэтому признание стоимости рабочей силы как объективной основы оплаты труда логически ведет к признанию ее товарного характера.

В-третьих, возрастает подвижность рабочей силы (как видов ее деятельности, так и мест приложения труда). Это обусловлено многоукладностью экономики, свободным предпринимательством и конкуренцией, способствующим появлению новых товаропроизводителей, одни из которых будут процветать, другие — разоряться и терпеть убытки. Периодически на рынок труда происходит “выброс” работников, которые были заняты на обанкротившихся предприятиях, что ведет к неустойчивости труда в одном коллективе, на одном рабочем месте, к необходимости бороться за “доходное место” в быстроменяющемся мире.

В-четвертых, рынок труда требует обновления знаний и навыков работников. В условиях стремительно меняющейся рыночной конъюнктуры ценятся, в первую очередь такие качества, как предприимчивость, умение, исходя из прогноза потребительского спроса, создать и освоить выпуск новой продукции. Для этого необходимо проводить планомерную переподготовку работников и формировать из них обученную, имеющую “запас” квалификации, мобильную армию труда, способную быстро приступить к работе на новом производстве.

В-пятых, рыночные отношения возрождают мотивацию к добросовестному производственному труду. С этой целью необходимо совершенствовать систему материального вознаграждения, открывающую людям труда широкий доступ к товарам и услугам, улучшающую их благосостояние в результате повышения производительности труда.

В условиях рыночной экономики существенно меняется механизм управления трудом, *соответственно меняются и принципы государственного регулирования занятости населения*, состоящие из трех блоков: а) механизма реализации политики занятости; б) принципов государственной политики занятости; в) принципов реализации государственного регулирования занятости (рис. 7.1).



Рис. 7.1. Схема государственного регулирования занятости населения

В соответствии со ст. 14 Закона Украины “О занятости населения” Министерство труда совместно с другими министерствами и научными организациями разработало Государственную программу занятости населения на 1997–2000 гг., которая была добрена Постановлением Кабинета Министров Украины. Эта Программа предусматривала выполнение среднесрочных заданий развития рынка труда в Украине. Основная цель Программы — обеспечение занятости населения и социальных гарантий в случае безработицы — была определена Генеральным соглашением между Кабинетом Министров Украины и профсоюзными объединениями.

В Программе планировалось повышение функциональной роли и уровня работы службы занятости. Содержание Программы базировалось на принципе комплексного решения проблемы занятости в Украине. В ней были определены мероприятия, базирующиеся на анализе современных проблем и тенденций, сложившихся на рынке труда, и на основных прогнозных характеристиках его развития.

Финансировать мероприятия Государственной программы занятости населения было предусмотрено за счет средств Государственного фонда содействия занятости населения.

Численность лиц, зарегистрированных как безработные, постоянно возрастала. Так, на 1 октября 1991 г. их количество составило 3,5 тыс. чел., на 1 декабря 1992 г. их было уже 6,8 тыс. чел., на 1 апреля 1993 г. — 24,1 тыс. чел., а на 1 апреля 1997 г. — 670 тыс. чел.

На 1 июня 2000 г. официальный уровень безработицы в Украине составил 4,4 % трудоспособного населения страны — 1 млн 198 тыс. чел. (в 1999 г. — 4 %). По данным Госкомстата Украины, бóльшая часть безработных — женщины, 625 тыс. чел. получают пособие по безработице. Самый высокий уровень безработицы был зафиксирован в Житомирской, Черниговской, Ровенской, Сумской, Львовской и Волынской областях. Расчеты показали, что нагрузка на одно рабочее место на предприятиях Украины составила в среднем 17 чел., т. е. один работает, а 17 ожидают работы.

Согласно прогнозу правительства, к концу 2000 г. уровень зарегистрированной безработицы в Украине должен был возрасти до 6,57 % и составить 1 млн 700 тыс. чел.

Сегодня *незарегистрированная занятость* — это не что иное, как самозанятость, исключенная из сферы цивилизованных социально-трудовых норм и отношений. Ее существование означает, что складывается так называемый неформальный сектор экономики, по сути, близкий к тому, который, по оценкам Международной организации труда, обеспечивает занятость и доходы 60–70 % населения отдельных слаборазвитых стран Азии и Африки. Ее возникновение в Украине обусловлено недостатком инвестиций, направляемых на создание рабочих мест, высоким уровнем вынужденной незанятости и низкими доходами населения, невыгодностью труда в государственном секторе экономики, отсутствием индивидуальных достаточных капиталов для самостоятельного предпринимательства, а также условий при которых оно было бы выгодным.

Анализ факторов, воздействующих на занятость населения, и их классификация свидетельствуют о том, что наряду с основными (демографическими, миграционными, экономическими), претерпевающими изменения, в настоящее время возникают и новые факторы, обусловленные переходом страны к рыночным отношениям и особенностями ее социально-экономического и политического развития.

Среди факторов следует выделить группы, которые включают в себя приватизацию государственной собственности, разрыв интеграционных связей, переориентацию в структуре производства на выпуск товаров народного потребления, конверсию оборонного производства, сокращение численности Вооруженных Сил Украины, создание таможенных ограничений, введение национальной валюты. Например, переход 1 января 1992 г. Украины на купонную финансовую систему в расчетах привел к тому, что за первое полугодие 1992 г. приток “трудоустроенных” мигрантов из России в приграничные города и поселки Луганской области снизился в 2,8 раза, в то время как отток за пределы области собственной рабочей силы, в том числе высококвалифицированной, возрос почти в 3,5 раза. Практика показывает, что территориально-отраслевая структура занятости изменяется по-разному, в зависимости от типов поселений (села, малые, средние, большие и крупные города). В значительной степени этим изменениям подвержена группа малых и средних городов. В то же время результаты исследования миграционных потоков показали, что наивысшей миграционной активностью во внешних миграционных связях отличается население высокоурбанизированных и приграничных районов. Так, из Автономной Республики Крым, Одесской, Донецкой, Луганской, Днепропетровской и Харьковской областей в 1995–1999 гг. выбыло на постоянное место проживания в другие страны 469,3 тыс. чел., или 55,7 % от общего количества выбывших из Украины за этот период.

Факторный анализ занятости населения в малых и средних городах Украины свидетельствует о том, что для большинства из них, кроме отраслевой структуры занятости, свойственны характерные особенности и закономерности функционирования. На основании этого разработан подход по экономическому зонированию поселений.

Изучение практики регулирования занятости населения в стране показывает, что проводимые системой центров занятости мероприятия не в полной мере отвечают складывающимся тенденциям в социально-экономическом развитии как отдельных регионов, так и Украины в целом.

Содержанием мероприятий, включенных в новую Программу занятости является проведение активной политики на рынке труда. Она заключается в оказании гражданам помощи в трудоустройстве; участии в профессиональной переподготовке, профессиональной ориентации работников и учеников; создании условий для появления новых рабочих мест; организации оплачиваемых общественных работ; регулировании трудовой миграции и т. п.

Значительное развитие получило содействие созданию новых рабочих мест, смене их структуры посредством направления инвестиций (за счет всех форм собственности, включая средства госфонда содействия занятости населения) прежде всего в перспективные отрасли народного хозяйства и сферы обслуживания населения.

В соответствии с территориальными программами занятости населения обеспечен режим наибольшего благоприятствования созданию малых предприятий для выпуска товаров народного потребления на основе переработки местного сырья прежде всего в населенных пунктах, где есть свободные трудовые ресурсы.

Для предупреждения последствий скрытой безработицы введена организация общественных работ.

Общественные работы — направление государственной политики занятости, появившиеся в годы Великой депрессии 1929–1933 гг. в США. Их целесообразность до сих пор вызывает споры. Критики общественных работ указывают на их низкую общественную полезность при значительных затратах государственных средств.

Однако в рекомендациях Комиссии по вопросам занятости ЕС организация общественных работ, особенно в сфере социальных услуг и по программам защиты окружающей среды, рассматривается как один из главных рычагов сокращения растущей безработицы в странах ЕС. Из общей суммы государственных расходов на проведение политики занятости в начале 90-х годов XX ст. на общественные работы выделялось в среднем 11 %.

Роль общественных работ зависит от доминирующей в стране модели экономического развития, традиционного распределения социальных обязанностей между государством и частным бизнесом.

Особенно много дополнительных рабочих мест для безработных создается в Швеции, Финляндии, Норвегии, Бельгии и Нидерландах, где доля расходов на организацию общественных работ в государственных затратах на рынке труда составляют 16–23 %.

До недавнего времени существовало два вида общественных работ. *Первый вид* — трудоемкие работы, нацеленные на мобилизацию излишней рабочей силы в зонах промышленного спада. Такие программы предусматривают создание базовой инфраструктуры — строительство дорог, мелких ирригационных сооружений, дешевого жилья, школ, больниц, защиту земель, лесопосадки, а в городах — прокладку тротуаров, ремонт общественных зданий, уборку улиц, вывоз мусора и т. д. Это обеспечивает около 50 % рабочих мест. *Второй вид* общественных работ имеет социальный характер: это оплачиваемые муниципальными властями услуги престарелым и инвалидам, уход за детьми в детских садах, помощь в обслуживании больных и т. д.

В Украине большинство безработных пока не готовы к участию в общественных работах. С одной стороны, отсутствует возможность финансирования подобных работ. С другой стороны, привлекать к общественным работам высококвалифицированную рабочую силу нерационально. В отличие от Запада, где безработными, выполняющими общественные работы, являются люди, не имеющие квалификации, а подчас и среднего образования, большинство безработных Украины — квалифицированные специалисты и молодежь с высшим образованием. Создание дополнительных рабочих мест на предприятиях представляется проблематичным, поскольку средств на это у предприятий государственного сектора нет, а у коммерческих структур отсутствует экономическая заинтересованность. Так, за 1996–1999 гг. на предприятиях различных форм собственности введены в действие 186 тыс. дополнительных рабочих мест. Однако это не изменило ситуацию и уровень безработицы продолжает расти.

Осуществление программ занятости населения возложено на Минтруд Украины, Государственную службу занятости, местные государственные администрации и соответствующие министерства и ведомства. Ежеквартально оценивается состояние рынка труда и разрабатывается прогноз на последующий период. Продолжается создание Украинской информационно-справочной системы занятости населения.

Прогнозы ученых свидетельствуют, что развитие рыночных отношений, спад промышленного производства, а также некоторые воздействующие на Украину внешние факторы могут вызвать увеличение численности безработных, что весьма нежелательно. Поэтому и проводятся исследования проблем занятости, которые положены в основу государственной политики.

Прогноз масштабов высвобождения работников из отраслей народного хозяйства позволяет подготовиться к их соответствующему перераспределению с учетом профессиональной и демографической принадлежности. Главной целью современной политики занятости является повышение трудового потенциала страны, вовлечение его в более эффективную и всеохватывающую систему разделения труда. Для этого и составляется прогноз занятости с использованием данных переписи населения, социологических исследований, данных военкоматов, собесов, а также текущей статистической отчетности (форма 1-Т).

Следует отметить, что прогноз занятости в значительной степени основывается на итогах демографического прогноза, который ему предшествует, и результатами которого являются ожидаемая численность и половозрастная структура населения трудоспособного возраста как основной части трудовых ресурсов. Анализ заключается в социально-экономической оценке численности и демографического состава населения трудоспособного возраста относительно их влияния на занятость. Затем обосновываются трудовые ресурсы, т. е. определяется контингент трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, подростков в возрасте до 16 лет и людей пенсионного возраста, работающих в общественном хозяйстве.

Методологическая схема прогноза занятости отображает поэтапный процесс (рис. 7.2). Первоначально планируется система мероприятий на долгосрочный период для решения задач в области рациональной занятости населения, т. е. определяются потенциальные ресурсы труда (часть населения, которая может пополнить ряды работающих и определить возможную численность занятых в общественном производстве), а также основные направления занятости населения. Затем на этой основе формируются направления работы в других областях социально-экономического и демографического развития, прогнозируется демографическая структура занятости, обосновывается потребность в занятости по сферам общественного производства (численность отдельно в материальном производстве и в непроизводственных отраслях), определяются пропорции в распределении занятых между отдельными отраслями по нескольким вариантам. Лишь после этого ресурсы труда согласовываются с потребностью общественного производства в кадрах. Затем в прогноз занятости вносятся коррективы учитывающие сведения, содержащиеся в других прогнозах. В конечном итоге разрабатывается прогноз занятости населения, который увязывается с другими прогнозами развития как отдельных отраслей, регионов, так и страны в целом. Таким образом формируется рынок труда.



Рис. 7.2. Методологическая схема прогноза занятости

Так, согласно прогнозу, до 2002 г. спрос на рабочую силу будет формироваться под влиянием постепенного роста инвестиционной активности, но будет ограничен вакантными рабочими местами на действующих предприятиях, что обусловит необходимость частичного сокращения численности работающих пенсионеров. Естественно, будут увеличиваться капиталовложения в объекты новых форм хозяйствования. Создание рабочих мест в негосударственном секторе будет способствовать постепенному сокращению прогнозируемого роста безработицы в этот период, что несколько увеличит вариантность выбора рабочих мест и будет способствовать усилению профессиональной, территориальной и отраслевой мобильности рабочей силы.

Таким образом, от того, насколько четко составлен прогноз занятости, в значительной мере зависит дальнейшее развитие не только процессов на рынке труда, но и социально-экономическое положение Украины вообще.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон України “Про зайнятість населення” // Закони України. — К.: Ін-т законодавства, 1996. — Т. 1.
2. Костаков В. Г. Прогноз занятости населения (методические основы). — М.: Экономика, 1979.
3. Костаков В. Г., Литвяков П. П. Баланс труда. — М.: Экономика, 1965.
4. Котляр А. Д. Современные проблемы занятости // Вопр. экономики. — 1991. — № 9.
5. Онищенко В. Ф. Рациональная занятость: методология региональных исследований. — К.: Наук. думка, 1989.
6. Петюх В. М. Ринок праці і зайнятості. — К.: МАУП, 1997.
7. Про затвердження Національної програми громадських робіт: Постанова Кабінету Міністрів України від 5 листоп. 1993 р. № 910 // Збір. постанов Уряду України. — 1994. — № 4. — Ст. 70–71.
8. Про затвердження Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 31 груд. 1993 р. № 1098 // Збір. постанов Уряду України. — 1994. — № 4. — Ст. 107.
9. Про затвердження Типового положення про управління працею і зайнятістю населення обласної, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 лют. 1996 р. // Інформ. зб. — 1996. — № 5.
10. Про програму зайнятості населення на 1997–2000 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 31 груд. 1996 р. № 1591 // Уряд. кур’єр. — 1997. — 16 січ.
11. Стратегия занятости / Л. С. Чижова, Г. П. Сергеев, С. Н. Волчков и др. — М.: Экономика, 1990.

МАУП

8

РЫНОК ТРУДА И МЕХАНИЗМ ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Многие экономисты считают, что понятие “рынок труда” заимствовано из теории и практики капиталистического общества и предлагают рассматривать рынок труда как рынок занятости.

Среди аргументов, которые выдвигаются против использования термина “рынок труда”, наиболее часто встречаются такие: он не имеет права на существование, поскольку подменяет термин “рынок рабочей силы”; труд не может быть объектом купли-продажи на рынке в силу того, что он представляет собой целесообразную деятельность человека в процессе производства, а объектом купли-продажи является способность человека к труду. С этим трудно не согласиться, но ведь речь идет не просто о продаже труда, а о праве на использование рабочей силы. Причем предметом торга выступает не только определенный вид труда, но и продолжительность его использования. Обеспечит ли сделка результат, которого ожидает от нее предприниматель как покупатель рабочей силы, зависит прежде всего от него самого. Негативной стороной рынка труда выступает безработица. Поэтому состояние рынка труда, с одной стороны, характеризуется уровнем занятости населения, а с другой — уровнем безработицы.

Рассмотрим содержание понятия “рынок труда”, которое, по нашему мнению, более емко, нежели понятие “рынок рабочей силы”. Как мера товарно-денежных отношений рынок труда представляет собой сложную систему, которая может функционировать успешно (как и любой другой рынок, например капитала) лишь во взаимодействии с другими рынками.

Основная функция рынка труда — создание условий для осуществления процесса труда, представляющих собой единство трех элементов: средств труда, предметов труда и целесообразной деятельности человека, т. е. живого труда.

В категории “рынок труда” правомерно выделить две составляющие: рынок рабочих мест (вакансий) и рынок рабочей силы, причем продавцы

и покупатели меняются ролями в зависимости от вида деятельности в тот или иной период.

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т. п., — составная часть рыночной экономики. На нем, как пишут эксперты Международной организации труда (МОТ), “предприниматели и трудящиеся совместно ведут коллективные и индивидуальные переговоры относительно заработной платы и условий труда” (Рекомендация 176 “О содействовании занятости и защите от безработицы”).

Рынок труда складывается как система общественных отношений, отражает уровень их развития и установившийся баланс интересов между участвующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Буквально *механизм регулирования рынка труда* — это свод нормативных, законодательных или коллективно-договорных актов, которыми руководствуются партнеры при реализации политики занятости.

В широком смысле механизм регулирования охватывает весь спектр экономических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда. Он осуществляется через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро занятости, банков данных о рабочих местах, государственных программ по приобретению профессиональных знаний и трудоустройству, целевых программ предприятий, предусматривающих переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятиях политики стабилизации кадров и т. п.

Все эти составляющие рыночного механизма регулирования занятости в разных странах находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий развития производства.

На динамику роста рынка труда влияют определенные группы факторов: государственное регулирование с учетом рекомендаций и конвенций МОТ; экономические законы, действующие в тот или иной период развития общества; рыночное саморегулирование; уровень профсоюзного движения; национальные традиции; социальные и природные факторы.

Специфические особенности рынка труда в той или иной стране можно рассматривать в разных аспектах: во взаимодействии с другими факторами экономического и социального развития и самостоятельно, принимая во внимание только черты, присущие конкретному рынку труда.

При всей схожести развития экономики и социальной сферы ведущих капиталистических стран политика занятости в каждой из них привела

к формированию разных моделей рынка труда. Существует два основных типа рынка труда: внешний, или профессиональный, и внутренний.

Внешний рынок труда предполагает передвижение рабочей силы между фирмами и предприятиями, т. е. наличие у работников профессий, которые могут быть востребованы разными фирмами или предприятиями.

Внутренний рынок труда основывается на движении кадров внутри предприятия: либо по горизонтали, когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним, либо по вертикали, когда работник перемещается на более высокие должности или ему присваиваются более высокие разряды.

Профессии и квалификации работников, замкнутые внутренним рынком труда, сложнее использовать в других фирмах, так как они имеют специфический характер, обусловленный работой в конкретной фирме. Кроме того, система производственных отношений на внутреннем рынке труда также препятствует переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним, где движение кадров происходит внутри предприятия. Внутренний рынок труда нацелен на подготовку работников по профессиям, специфическим для конкретной фирмы.

Внешний рынок труда подвержен безработице больше, чем внутренний, поскольку при сокращении производства на внутреннем рынке труда рабочих либо перемещают на другие рабочие места, либо сокращают продолжительность рабочего времени, сохраняя кадры на предприятиях. При необходимости администрация компаний обеспечивает необходимую профпереподготовку работников и выплачивает им полную заработную плату. Предприниматели считают, что “увольнять рабочих — дорогостоящая вещь”.

Например в Испании, рабочий, уволенный по сокращению, получает выходное пособие в размере 45 оплачиваемых дней за каждый проработанный год. В США законом предусмотрена выплата, соответствующая заработной плате за две недели. Вот почему предприниматель, прежде чем нанять человека, должен подумать о том, что когда-нибудь его надо будет увольнять и выплачивать ему пособие.

Основываясь на опыте зарубежных стран, правительство Украины делает все возможное, чтобы рынок труда не был стихийным.

Активное регулирование рынка труда предполагает наличие разветвленной инфраструктуры рынка рабочей силы. Рассмотрим ее основные составляющие.

1. Биржа труда (служба занятости).
2. Центры подготовки и переподготовки кадров.
3. Фонд занятости.
4. Коммерческие центры подготовки, переподготовки и трудоустройства.
5. Государственный фонд содействия предпринимательству.
6. Пенсионный фонд.
7. Фонды милосердия.

Существование перечисленных составляющих инфраструктуры невозможно без наличия таких элементов:

- 1) регулирование заработной платы (законы, соглашения, договоры, арбитраж и т. п.);
- 2) регулирование компенсаций (пособия по безработице, подъемные при смене места жительства и т. п.);
- 3) законы, нормативные акты;
- 4) профессиональные союзы.

Более подробно остановимся на Государственной службе занятости Украины, которая пришла на смену системе бюро по трудоустройству. Ее деятельность регламентируется Законом Украины “О занятости населения”, принятым Верховной Радой Украины 1 марта 1991 г. с последующими изменениями и дополнениями.

Кроме указанного Закона деятельность службы занятости Украины регламентируется рядом нормативных актов Кабинета Министров Украины, Министерства труда Украины, Верховной Рады Украины, указами Президента Украины и локальными актами Центра занятости Министерства труда и социальной защиты Украины.

Служба занятости в Украине учреждена Постановлением Кабинета Министров Украины от 21 декабря 1990 г. № 381 “Об образовании государственной службы занятости населения Украины”. Постановлением Кабинета Министров Украины от 24 июня 1991 г. № 47 утверждено Положение о Государственной службе занятости, согласно которому Государственная служба занятости признана централизованной структурой специальных органов, учрежденных для комплексного решения вопросов регулирования занятости населения, профессиональной ориентации, трудоустройства и социальной поддержки временно не работающих граждан.

Таким образом, законодательство о занятости населения регламентирует функционирование рынка труда, который формируется в Украине в результате развития рыночных отношений.

Согласно Положению Государственная служба занятости Украины состоит из таких структурных единиц:

- Государственного центра занятости Министерства труда и социальной политики Украины;
- Крымского республиканского центра занятости, областных, районных, межрайонных, городских и районных в городах центров занятости;
- областных центров профессиональной ориентации;
- областных учебных заведений профессиональной подготовки незанятого населения;
- информационно-вычислительных центров;
- территориальных и специализированных бюро занятости;
- центров трудовой реабилитации населения.

Поскольку Государственный центр занятости решает проблемы, связанные прежде всего с проведением общегосударственной политики, реализацией крупных программ занятости, созданием единой государственной информационно-справочной системы, большинство функций по регулированию рынка труда передано непосредственно на места областным, городским и районным центрам.

Рассмотрим три основных *направления процесса формирования механизма занятости населения*:

- 1) занятость населения;
- 2) формирование рынка рабочей силы;
- 3) регулирование занятости и обеспечение социальной защиты населения.

Первое направление включает в себя установление численности высвобождающейся рабочей силы, обеспечение трудоустройства высвобожденных, формирование механизма вовлечения незанятого населения в общественно-полезную деятельность и перераспределение его с помощью системы разнообразных сфер приложения труда.

Второе направление включает в себя установление категории лиц, нуждающиеся в трудоустройстве: безработных в результате высвобождения из производства, безработных из ранее неработавших лиц, получающих пособия по безработице, и тех, кто согласен пройти подготовку и переподготовку кадров.

Третье направление предусматривает создание и функционирование системы государственной и региональных (областных) служб занятости. Через их систему формируется массив данных о высвобождаемой чис-

ленности работников из отраслей народного хозяйства, собираются и концентрируются данные о наличии безработных.

Формирование системы занятости и предоставление службами занятости услуг гражданам Украины осуществляется бесплатно, за счет Государственного фонда содействия занятости (рис. 8.1).

Закон Украины “О занятости населения” распространяется на граждан Украины, иностранных граждан и лиц без гражданства, которые постоянно проживают в Украине, если иного не предусмотрено другими законодательными актами Украины. Если международным договором или со-



Рис. 8.1. Формирование фонда содействия занятости населения и направления его использования

глашением, заключенным Украиной, установлены иные правила, чем предусмотренные законодательством о занятости, то применяются правила международных договоров и соглашений.

Гарантии реализации права граждан на труд определены в ст. 51 Кодекса законов о труде Украины (КЗоТ). В КЗоТ введены нормы, регулирующие вопросы занятости (в частности нормы главы 111-А).

На основе анализа указанных нормативных актов Украины можно сделать заключение, что государство гарантирует трудоспособным гражданам, которые постоянно проживают на территории Украины, свободный выбор вида деятельности; бесплатное содействие государственных служб занятости в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с поданными заявками, в предоставлении работы по специальности выпускникам государственных высших учебных заведений; бесплатное обучение безработных новым профессиям, переподготовку с выплатой стипендий; компенсацию материальных затрат в связи с направлением на работу по месту жительства в соответствии с действующим законодательством; правовую защиту от необоснованного отказа в приеме на работу и незаконного увольнения. Государство также обеспечивает равные возможности всем гражданам независимо от социального, имущественного положения, расовой и национальной принадлежности в реализации права на свободный выбор вида деятельности в соответствии с профессиональной подготовкой; содействует обеспечению эффективной занятости, созданию новых рабочих мест и условий для развития предпринимательства; координирует деятельность в сфере занятости с другими направлениями экономической и социальной политики на основе государственной и региональной программ занятости; способствует взаимодействию профсоюзных ассоциаций и союзов предприятий.

Согласно Закону Украины “О занятости населения” Государственный фонд содействия занятости населения является самостоятельной финансовой системой и формируется на государственном и местном уровнях за счет ассигнований из государственного и местных бюджетов, обязательных взносов предприятий, учреждений, организаций, которые занимаются производственно-хозяйственной деятельностью, средств службы занятости за предоставление платных услуг предприятиям и организациям. В соответствии с Постановлением Верховной Рады Украины от 21 февраля 1992 № 2147-ХІІ «О порядке введения в действие Закона Украины “О налогообложении прибыли предприятий и организаций”» предприятия, организации, учреждения делают обязательные взносы

в Государственный фонд содействия занятости населения из фонда потребления с отнесением этих затрат на стоимость продукции (работ, услуг). Предприятия, учреждения, организации, у которых нет фонда потребления, платят взносы из фонда заработной платы. Нормативы обязательных отчислений каждый год определяет Верховная Рада Украины при утверждении Государственного бюджета. В новом законе о налогообложении прибыли предприятий этот подход, по всей вероятности, будет сохранен.

Отчисления в Фонд содействия занятости населения до декабря 1994 г. составляли 3 % Фонда потребления, а с декабря 1994 г. и по настоящее время размер отчислений сокращен до 1 %.

Из Государственного бюджета Украины предполагаются также отчисления в Фонд местных бюджетов в размерах, которые самостоятельно определяют советы народных депутатов.

Независимо от форм собственности и финансово-хозяйственной деятельности предприятия и организации, не вносящие суммы налогов и обязательных платежей в Фонд, облагаются штрафами; к ним могут применяться и другие финансовые санкции.

Свободные средства, поступающие в Фонд содействия занятости населения, в основном сосредоточены в учреждениях Укрсоцбанка и в некоторых других банках. Они, в свою очередь, выплачивают определенные проценты годовых за использование средств. Полученные доходы существенно пополняют Государственный фонд занятости, что дает возможность без привлечения средств Государственного бюджета создать материально-техническую и финансовую базу службы занятости и обеспечить социальную защиту граждан, не имеющих работы.

Средства Государственного фонда содействия занятости населения используются на финансирование мероприятий, предусмотренных государственными и территориальными программами.

На государственном уровне финансируется развитие центров подготовки высвобождающихся работников, информационно-вычислительных центров, полиграфической базы, собственных предприятий службы занятости, обеспечение международного сотрудничества по проблемам занятости и др.

На местном уровне финансируются: профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка высвобожденных работников и безработных, организация дополнительных рабочих мест, привлечение безработных на оплачиваемые общественные работы, выплата по-

собий по безработице, предоставление беспроцентной ссуды безработным для предпринимательской деятельности и др.

Эффективность политики по трудоустройству населения во многом зависит от знания зарубежного опыта.

Во Франции, например, создан и достаточно успешно действует механизм государственного регулирования занятости, где в единую систему объединены подготовка и переподготовка работников, их трудоустройство, организация рабочего времени и др.

Определены основные направления государственной политики занятости:

- обеспечение безболезненного перехода молодежи из системы образования на рынок труда;
- работа с социально незащищенными категориями граждан;
- сотрудничество с предприятиями по совершенствованию мер социальной защиты работников;
- стимулирование роста занятости путем создания новых рабочих мест.

Во Франции существует спектр как экономических, так и социальных рычагов государственного воздействия на занятость. Примером такого воздействия может служить увеличение спроса на рабочую силу, с одной стороны, и ограничение ее предложения на рынке — с другой. Государство влияет на численность занятых, ограничивая ее рост, стимулируя досрочный выход на пенсию.

Государство также создает условия, благоприятствующие экономическому росту, развитию перспективных производств, прежде всего в секторе государственной экономики, и тем самым способствует возникновению новых рабочих мест. В то же время проводится определенная политика, направленная на переквалификацию высвобождаемой с производства рабочей силы для работы в торговле или сервисе.

Созданию новых рабочих мест помогает сокращение социальных и налоговых отчислений с предприятий.

В 90-х годах во Франции использовались преимущественно социальные рычаги, искусственно сдерживалось увеличение численности занятых, что и привело к высокой безработице: в 1996 г. — 12,8 %, в 1997 г. — 12,6, 1998 г. — 11,8 %. Поэтому сейчас предпочтение отдается экономическим методам регулирования занятости. Речь идет, в частности, об увеличении бюджетных ассигнований в целях сокращения социальных отчислений с предприятий. Создаются новые рабочие места, в первую очередь для французской молодежи и преимущественно в

государственном секторе, с 39 до 35 часов без уменьшения заработной платы сокращена рабочая неделя, повышена минимальная заработная плата без увеличения налогов.

Основным в государственной политике занятости остается стимулирование экономического развития производства, его новых и перспективных отраслей, что, как следствие, приводит к увеличению численности работающих.

Вернемся к проблеме занятости в Украине. Численность не занятых трудовой деятельностью граждан по состоянию на 01.04.97 почти в 14 раз превышала количество свободных рабочих мест (вакансий) и составляла 516,4 тыс. чел., а на 01.06.2000 их численность возросла до 1 млн 198 тыс. чел. При этом количество вакансий, заявленных предпринимателями, значительно сократилось. Поэтому разрабатывая конкретные мероприятия по регулированию численности занятого населения, важно представлять себе ближайшую и отдаленную перспективы состояния рабочей силы и рабочих мест, что позволит быстро реагировать на изменения, происходящие в экономике. Основным инструментом в решении поставленной задачи должен стать принцип формирования рынка рабочей силы и рынка рабочих мест в масштабе района.

Согласно подготовленному прогнозу, администрация каждого предприятия должна располагать сведениями о количестве и качестве высвобождаемого контингента рабочей силы и о предстоящих изменениях в формировании рабочих мест. Местным органам занятости нужно соотносить отраслевые прогнозы с местными возможностями, кроме того, они должны учитывать региональные источники формирования рынка труда, а также определять внутренние резервы для создания дополнительных рабочих мест. Кроме того, необходимо иметь информацию о том, как будут развиваться производственные силы региона, где будут строиться предприятия или отдельные цеха, сколько будет сформировано рабочих мест. Следовательно, поскольку в каждом населенном пункте возникает определенная ситуация, то абсолютное большинство функций по регулированию рынка труда должно быть непосредственно передано на места — областным, районным и сельским центрам занятости. Именно на местном уровне финансируются профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка высвобождающихся работников, безработных, создаются дополнительные рабочие места и т. д.

В начале проведения экономических реформ в Украине существовало две точки зрения на формирование рынка труда, в соответствии с ко-

торыми проводились необходимые расчеты и предлагались решения проблемы занятости населения страны.

Первая базировалась на постепенном, поэтапном переходе к рыночной экономике, вторая была ориентирована на проведение радикальной экономической реформы на протяжении 1,5–2 лет.

Возобладала первая точка зрения, поскольку она учитывает особенности переходного периода в формировании рыночных отношений, разбалансировку экономики страны в целом и рынка труда в частности.

Государство должно влиять на спрос и предложение рабочей силы, на численность занятых и количество новых рабочих мест, т. е. управлять рынком труда, а для этого необходимо правильно его оценить.

Необходимость оценки рынка труда в настоящее время не вызывает сомнений, поскольку для регулирования занятости и определения масштабов финансирования программы социальной поддержки тех групп населения, которые останутся без работы, нужно достаточно четко представлять себе их численность и структуру в ближайшее время и на перспективу.

Чтобы проанализировать и наглядно представить все основные факторы, влияющие на рынок труда, оценить имеющиеся тенденции, целесообразно построить схему рынка труда (табл. 8.1). В таблице представлены факторы, воздействующие на формирование предложения и спроса на рабочую силу, на ее движение и структуру, а также на изменения главных экономических параметров. Перечень факторов должен уточняться с учетом особенностей каждого региона.

Результаты анализа помогут систематизировать сведения о социально-экономической ситуации в регионе и станут базой для решения проблем занятости, поскольку отраслевая структура экономики в конечном счете определяет рынок труда, а изменения эффективности производства — динамику занятости внутри отрасли.

В целом же по стране составляется расчетный баланс рынка труда, позволяющий оценить тенденции его развития (табл. 8.2).

На следующем этапе выявляются источники формирования рынка труда.

Рассмотрим три основных источника его формирования. *Первый* — высвобождение работников по различным причинам из отраслей народного хозяйства, *второй* — вовлечение в сферу производства резерва трудовых ресурсов и *третий* — увольнение работников по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой и производственной дисциплины (текучесть кадров); маятниковая миграция.

Схема рынка труда

(района, города)

Фактор	Год		
	базисный	отчетный	прогнозируемый
<i>Предложение рабочей силы</i>			
Всего	++	++	+
мужчины	+	+	+
женщины	+++	++	+
трудоспособный возраст	++	+	0
молодежь до 30 лет	++	++	+++
пенсионный возраст	+	0	-
<i>Спрос на рабочую силу</i>			
промышленность	++	++	+
сельское хозяйство	-	--	--
строительство	++	++	+
сфера услуг	0	+	++
госсектор	+	0	-
иные секторы	0	+	++
самозанятость	0	+	+
<i>Динамика рынка труда</i>			
Географическая мобильность:			
региональная	-	--	0
местная	+	+	++
международная	0	+	++
Оборот рабочей силы:			
внутри предприятий	0	+	++
наем со стороны	+	+	0
временная работа	0	0	+
длительные контакты	++	+	+
краткосрочные контакты	0	0	+
Применение неполного рабочего дня	0	+	++
<i>Общие сведения об экономике региона</i>			
Производительность труда	-	--	+
Масса прибыли	+	0	-
Капитальные вложения	0	0	-
Заработная плата	+	++	+++

Примечание: +++ — значительный рост; ++ — средний рост; + — слабый рост; 0 — без изменений; - — слабый спад; -- — средний спад; --- — значительный спад.

Таблица 8.2

Расчетный баланс рынка труда Украины на 1998–2000 гг., тыс. чел.

Показатель	1998 г., отчет	1999 г., ожидае- мый	2000 г., прогноз
1. Предложение рабочей силы — всего	2036,7	2938,1	3725,3
2. Количество незанятых лиц, вопрос трудоустройства которых решается на начало года	677,9	1039,3	1226,7
3. Поступивших на рынок труда на протяжении года — всего	1358,8	1898,8	2498,8
В том числе:			
высвобожденных из отраслей экономики	323,0	678,0	1075,0
уволенных по причине текучести кадров	433,5	483,7	536,9
выпускников учебных заведений	93,8	128,8	168,8
других категорий незанятого трудоспособного населения	508,5	608,3	718,1
4. Спрос на рабочую силу	390,6	467,8	617,8
5. Лиц, снятых с учета для самостоятельного трудоустройства и по другим причинам	606,8	773,3	980,0
6. Количество незанятых лиц, вопрос трудоустройства которых решается в конце года	1039,3	1697,0	2127,7
Из них безработных	1003,2	1618,1	2000,0
7. Уровень зарегистрированной безработицы (в процентах к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте)	3,69	5,95	7,3

При анализировании данных используются формы статистической отчетности и первичная отчетная документация.

Что касается **первого источника**, то структурная перестройка, свертывание одних производств и развитие других, ликвидация убыточных предприятий неизбежно ускоряют высвобождение рабочей силы, происходящее и за счет ликвидации нерентабельных производств, банкротств, сокращения численности занятых в госаппарате, армии, во внепроизводственных структурах на предприятиях, организациях, перепрофилировании отдельных производств, в результате нарушений экономических связей между регионами и др.

В зависимости от этих процессов определяются масштабы высвобождения работников.

К группе незанятого населения, формирующего **второй источник** (так называемый резерв трудовых ресурсов), относятся выпускники общеобразовательных школ; выпускники средних специальных или высших учебных заведений, имеющие дипломы без направлений; уволенные в запас из Вооруженных Сил; демобилизованные срочной службы; освобожденные из учреждений пенитенциарной системы; переселенные из зоны радиационного загрязнения вследствие аварии на ЧАЭС; занятые в домашнем хозяйстве; незанятые по другим причинам — беженцы, мятниковые и сезонные мигранты.

Общую численность и качественный состав населения этой категории, не занятой трудовой деятельностью, следует определять по отдельным группам, объединенным в нее. В расчетах следует использовать данные переписи населения, социологических исследований, сведения, полученные в общеобразовательных школах, учебных заведениях, паспортных столах, военкоматах, собессах, а также статотчетность по форме 1-Т (трудоустройство).

Сведения по **третьему источнику** могут быть получены на основе данных первичного учета центров занятости (форма 1-Т (трудоустройство), разд. 1, стр. 09-10) и определяются в процентном отношении к общему количеству уволенных по району (городу) за отчетный период. Полученный результат соотносят с количеством занятых по отраслям народного хозяйства населенного пункта с учетом спроса на рабочую силу и других факторов.

Таким образом, по каждому источнику определяются возможная численность лиц, не занятых трудовой деятельностью, их профессионально-квалификационный и возрастной состав.

Модель механизма государственного регулирования рынка труда основывается на методах прямого государственного, а также опосредованного экономического регулирования исходя из правовых и нормативных актов по вопросам занятости и труда без вмешательства в хозяйственную деятельность предприятий. Основным является создание условий для эффективного использования трудового потенциала, недопущение дискриминации и создание равных возможностей на рынке труда.

Механизм государственного регулирования включает в себя следующие направления: организацию системы информации о свободных рабочих местах в целях сокращения времени на поиски работы; организацию переквалификации высвобождаемых работников; стимулирование разработок новых технологий и производств, освоение которых даст воз-

возможность создать новые рабочие места; введение льготного налогообложения малого бизнеса, участие в котором может обеспечить работой значительное количество незанятого населения; разработку целевых комплексных программ занятости социально незащищенных групп населения; социальную помощь безработным.

Помимо указанных направлений, механизм государственного регулирования занятости включает в себя систему социальной защиты граждан, которую по способу воздействия на рынок труда можно разделить на две группы (рис. 8.2).

Особо следует обратить внимание на страхование на случай безработицы. В марте 2000 г. Президент Украины подписал принятый Верховной Радой Закон Украины “Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы” [1], который предполагает создание специального некоммерческого фонда общеобязательного государственного социального страхования. Средства фонда, управлять которыми на паритетной основе будут государство и представители застрахованных лиц и работодателей, в госбюджет не включаются.

Фонд будет формироваться за счет госбюджета, страховых взносов, средств полученных в результате финансовых санкций, применяемых к неплательщикам, а также благотворительных взносов.

Размеры помощи по безработице определяются в процентах к средней зарплате или к доходу застрахованных лиц в зависимости от страхового стажа (до 2 лет — 50 %, от 2 до 6 лет — 55, от 6 до 10 лет — 60, более 10 лет — 70 %).

В первые 90 календарных дней оставшиеся без работы получают материальную помощь, равную 100 % определенного размера зарплаты, на протяжении следующих 90 календарных дней — 80, в дальнейшем — 70 %.

Закон вступил в силу с 1 января 2001 г. (размер страховых взносов Верховная Рада утверждает ежегодно).

Основная задача государственной политики занятости на рынке труда — обеспечение условий для производительного труда и предоставление рабочего места лицу, потерявшему работу, но желающему трудиться.

Желание трудиться является движущей силой на рынке труда, помогает не просто найти работу, но и пройти подготовку или переподготовку и, получив другую профессию, вновь обрести статус трудящегося. Нежелающую трудиться часть населения устраивает статус безработных, и эти лица под любым предлогом отказываются от предлагаемой работы.



Рис. 8.2. Механизм государственного регулирования занятости населения

Таких, по данным зарубежной статистики, примерно 35–40 %. Уменьшению этой цифры в значительной мере способствует система выплат пособий по безработице. Кроме того, на изменение численности безработных существенно влияет уровень оплаты труда. Чем выше плата за труд, тем больше людей хотят участвовать в трудовом процессе, т. е. растет предложение труда.

Но с увеличением заработной платы возрастает желание людей затрачивать на труд меньше времени, т. е. появляются предложения о сокращении рабочей недели. В результате объем предложения труда за счет сокращения продолжительности рабочей недели уменьшается. Таким образом, предложение рабочей силы на рынке труда претерпевает изменение. Зависимость между предложением рабочей силы и оплатой труда описана в книге Ю. Львова «Основы экономики и организация бизнеса» [3]. Как видно из рис. 8.3, до ставки W_c преобладает тенденция роста объема предложения в основном за счет увеличения количества желающих работать. Выше ставки W_c начинает сказываться тенденция сокращения рабочего времени. Равновесие спроса и предложения достигается в точке e при ставке W_o и объеме используемого наемного труда L_o . Если ставка оплаты труда выше W_o , т. е. на уровне W_n , то возникает дефицит спроса на труд и избыток предложения, что ведет к безработице.

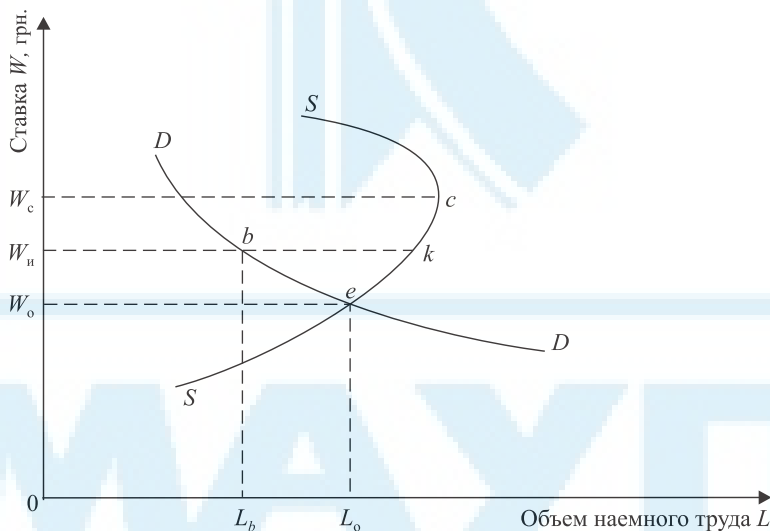


Рис. 8.3. Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда

Теоретически, если цена выше равновесной, взаимодействие спроса DD и предложения SS на рынке должно вернуть ее в состояние равновесия, т. е. объем вовлекаемого в процесс производства труда возрастет с величины L_b до величины L_o , что, соответственно, принесет дополнительную прибыль. Размер прибыли соответствует площади фигуры (bke), которая ограничена кривой спроса DD над линией цены.

Схематично взаимодействие спроса и предложения на рынке труда кажется очень простым, в реальности же изменить ситуацию на рынке труда не так просто, особенно если цель — получение максимальной прибыли. Все процессы в экономике взаимосвязаны, и ни один из товаропроизводителей не может действовать обособленно. И когда ставки по оплате труда во всех отраслях не реагируют на изменение спроса и предложения на рынке труда достаточно быстро, появляются предпосылки к возникновению безработицы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соцстрахування на випадок безробіття” від 2 березня 2000 р. № 1533-III // ВВР України. — 2000. — № 22. — Ст. 171.
2. Грачев М. Н. Современные тенденции формирования рынков труда в странах с развитой рыночной экономикой // Вопр. экономики. — 1991. — № 9.
3. Львов Ю. А. Экономика и организация бизнеса. — СПб., 1992.
4. Павленков В. А. Рынок труда. — М.: Анкил, 1992.
5. Семенов А. С. Проблемы формирования рынка труда — концепция занятости в условиях социальной ориентации экономики: Сб. науч. тр. — М., Изд-во НИМО, 1991.
6. Социальная политика и рынок труда: Вопросы теории и практики. — М.: Экономика, 1998.
7. Чершафт М. П. Системы рынков и рыночных взаимодействий // Рос. экон. журн. — 1992. — № 6.
8. Шаленко В. М. Рынок рабочей силы Украины: становление и перспективы развития // Экономика Сов. Украины. — 1991. — № 3.
9. Шаленко М. В. Территориальный прогноз основных параметров рынка труда и занятости ресурсов Украины в 1992–2005 гг. — К.: НИЦ по проблемам занятости и рынка труда АН Украины и Минтруда Украины, 1992.

9

БЕЗРАБОТИЦА И ЕЕ ФОРМЫ. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ

Безработица — это негативное социальное явление, вызывающее падение социального статуса человека, переходящее при определенных обстоятельствах в социальную дискриминацию; утрату авторитета в семье, обострение супружеских проблем, разрушение социальных связей; потерю жизненной перспективы и нередко воли к жизни.

В принятой ООН в 1948 г. Декларации прав человека в статье 23.1 записано: “каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор профессии, на удовлетворительные условия труда, равно как и на защиту от безработицы”.

Согласно определению международных организаций МОТ и ОЭСР безработные — это люди, не имеющие работы, но готовые приступить к ней, ищут ее в течение последних четырех недель, или те, кто уже устроился, но еще не приступил к работе. Например, в США безработными считаются граждане, которые: 1) не имели работы в течение недели обследования; 2) предпринимали усилия найти работу в течение предыдущих четырех недель (обращаясь непосредственно к нанимателю, в государственную службу занятости или к друзьям); 3) временно уволенные или нанятые на новую работу, к которой должны приступить в течение 30 дней.

В Японии безработным считается тот, кто не работал в течение недели обследования ни одного часа, в Великобритании — кто не имеет работы в течение недели обследования, ищет ее в течение этой недели или не может искать из-за болезни, ждет результатов переговоров об устройстве на работу.

В соответствии с законодательством Украины безработными признаются граждане трудоспособного возраста, не имеющие работы и

заработка (трудового дохода) по не зависящим от них причинам, зарегистрированные в государственной службе занятости в качестве лиц, ищущих работу, но не получившие от этой службы подходящего предложения о работе, способные и готовые трудиться.

В каждой стране существует ряд законодательных положений, регламентирующих право на труд. Например, закон о защите от увольнений, согласно которому работник может быть уволен лишь по истечении определенного срока; закон о защите материнства (который не допускает увольнения беременных женщин и регулирует процедуру их восстановления на работе); закон о получивших тяжелые увечья (инвалидах), который обязывает фирмы выделять для них определенную квоту в численности персонала (в противном случае взимается специальный налог).

Понятие безработицы появилось в нашей жизни с возникновением рыночных отношений. Безработица, низкая квалификация рабочих, использование труда низкооплачиваемых рабочих — все это черты классического рынка, где рабочая сила выступает товаром. Какие бы размеры и формы ни принимала безработица, она неотделима от производственных отношений, складывающихся в условиях рынка, и является их продуктом. Само по себе понятие “безработица” нельзя отнести к абстрактным. Оно применяется лишь к временно неработающей части, экономической активного населения, ищущей работу.

Согласно рекомендациям МОТ к экономически активному населению относятся все лица, участвующие в производстве товаров и оказании услуг, в том числе для рынка, по бартерным каналам и для личного пользования. Это лица, работающие по найму (рабочие и служащие); самостоятельные работники; члены семьи, не имеющие дохода; сезонные и случайные работники; временно не работающие по объективным причинам (болезнь, отпуск и т. п.); совмещающие учебу с работой; работающие в режиме неполной рабочей недели; ученики и лица, проходящие профподготовку на производстве и получающие либо стипендию, либо заработную плату.

Иными словами, это трудоактивное население, т. е. общая численность населения трудоспособного возраста, которая работает или желает работать за вознаграждение.

В разных странах определение экономически активного населения несколько различается, например по возрасту вступления в активную трудовую жизнь. В США этот возраст составляет 15 лет, в Швеции — 16 лет. Есть отличия и по категориям. Так, в Великобритании в состав экономически активного населения не входят учащиеся, работающие не-

полное рабочее время или ищущие работу. В США к экономически активному населению относятся члены семьи, пособие на которых не выплачивается, но при условии, что в неделю обследования они проработали не менее 15 ч.

Количественно трудовой статус экономически активного населения определяется по количеству отработанных недель или дней за определенный период времени. **По количеству отработанного времени** экономически активное население подразделяется на занятых, безработных и частично занятых. Согласно статистическим данным МОТ, население Земли в XX веке увеличилось с 1,5 млрд до 6 млрд чел., при этом количество трудоспособной его части постепенно сокращается, в то время как уровень безработицы постепенно растет. На конец последнего десятилетия XX ст. на Земле насчитывалось 2 млрд нетрудоспособных и 750 млн чел., не имеющих постоянной работы, т. е. каждый пятый человек в мире искал работу.

Экономически активное население в странах с рыночной экономикой определяется как “рабочая сила”.

Создание рынка средств производства и рынка капитала неизбежно провоцирует превышение предложения рабочей силы над спросом на нее. Собственно, такое превышение существует уже сейчас. Однако существующие законодательные условия реализации гражданином своего трудового потенциала, нежелание хозяйственных руководителей обременять себя лишними хлопотами привели к тому, что в Украине становится все труднее найти применение своим способностям (продать свой труд) различным категориям населения.

Если определение статуса безработного в различных странах примерно одинаково и совпадает с его определением международными организациями, то для подсчета численности безработных существует два методологических подхода. Первый подход состоит в определении количества лиц, отвечающих статусу безработного в период недели обследования (США, Япония). В Великобритании такой метод считается дорогостоящим, и численность безработных подсчитывается по количеству заявок на пособие по безработице, поданных в государственные службы занятости. Количественная разница в подсчетах по двум разным методикам, как показало обследование, проведенное весной в Великобритании 1988 г., оказалась невелика: согласно международной методологии, в стране насчитывалось 2,37 млн безработных; согласно методологии, принятой в Великобритании, — 2,41 млн. Однако качественные различия были существенными.

В Украине численность безработных определяется по количеству за-
воек, зарегистрированных в службе занятости.

Безработица существует во всех странах и считается, с одной сторо-
ны, важным стимулятором активности рабочего населения, с другой —
большой общественной бедой.

В условиях крупных изменений в экономической системе уровень
безработицы оценивается в 7–12 % совокупной рабочей силы.

При средневропейском уровне безработицы 11 % в 1998 г. самый
высокий уровень безработицы был в Испании — 18,8 %, во Франции —
11,8 %, Италии — 12,0 %, Германии — 10,9 %, в Англии — 6,2 %. В США,
по сообщению министерства труда, в 1998 г. уровень безработицы со-
ставил 4,5 %, при этом уровень безработицы среди афроамериканцев
достиг 9,2 %.

Безработных условно можно поделить на такие категории:

- лица, потерявшие работу в результате сокращения производства,
изменения профиля или закрытия того или иного предприятия. Большая часть таких безработных в зависимости от преобладаю-
щих объективных причин увольнения составляет контингент цик-
лической и структурной безработицы;
- лица, уволившиеся по собственному желанию, но не нашедшие в
течение какого-то времени новой работы по не зависящим от них
причинам;
- лица, впервые вступающие на рынок рабочей силы, — молодежь,
выпускники учебных заведений, ранее не работавшие и т. п.;
- лица, вновь возвращающиеся на рынок труда после длительного
перерыва (как правило, женщины, прервавшие работу на неско-
лько лет из-за необходимости заниматься воспитанием ребенка).

В книге “Дефицит” Я. Корнаи [2] приводит формулы, характеризую-
щие рынок труда. Уровень занятости

$$n(t) = N(t) / S(t) \quad (9.1)$$

и уровень безработицы

$$m(t) = 1 - n(t) = U(t) / S(t), \quad (9.2)$$

где $N(t)$ — количество занятых в народном хозяйстве; $S(t)$ — предложе-
ние рабочей силы, т. е. группа населения, готовая работать на условиях
постоянной занятости; $U(t)$ — количество незанятых на предприятиях и в
учреждениях.

Кроме того, Я. Корнаи ввел такой показатель, как нормальный уро-
вень участия:

$$h(t) = \tilde{H}(t)/\tilde{Z}(t), \quad (9.3)$$

где $\tilde{H}(t)$ — количество привыкших к занятости по найму; $\tilde{Z}(t)$ — все, кто по возрасту и состоянию здоровья способен работать на предприятиях или в учреждениях.

Эксперты МОТ считают, что полностью преодолеть безработицу не может ни одна страна. Самые низкие показатели уровня безработицы в мире в 1998 г. были в Таиланде (1,4 %) и Сингапуре (1,9 %).

Уровень безработицы постоянно колеблется в зависимости от изменения потребности в трудовых ресурсах, поэтому расчет динамики уровня безработицы проводится регулярно (помесячно) с тем, чтобы не только наблюдать этот процесс, но и управлять им, сглаживая резкие “всплески”.

Однако уровень безработицы не дает полного представления о ситуации, складывающейся в сфере занятости. Для более точной оценки используются данные не только о людях, лишенных рабочих мест, но и о продолжительности пребывания их безработными и составляются сравнительные таблицы систем компенсаций (табл. 9.1).

Таблица 9.1

Сравнительная таблица действующих систем компенсаций в Германии и США

Системы компенсаций безработным	Германия	США
Максимальный оплачиваемый срок	52 недели (для людей старше 54 лет — 128 недель)	26 недель
Процент от заработной платы	60 %, но не более 1690 дол. в неделю	50–60 %, не более 175–354 дол.
Средняя выплата (в неделю)	310 дол.	187,3 дол.
Средняя продолжительность пребывания безработным	29 недель	16,6 недель
Налог (процент от общего дохода)	6,5 % (по 3,25 % платят и работодатели, и рабочие)	2,3 % (платят только работодатели)

Британский экономист Дж. Кейнс еще в 1936 г. дал теоретическое объяснение существованию постоянной безработицы как результата недостаточной эластичности зарплаты и цен в системе рыночного хозяйства. Дж. Кейнс был одним из основоположников теории глобального

регулирования экономики, согласно которой государство призвано систематически и целенаправленно регулировать некоторые важнейшие макроэкономические параметры, законодательными и административными рычагами воздействовать на компоненты совокупного спроса (потребление, инвестиции и государственные расходы).

Согласно кейнсианской концепции государство должно поддерживать общехозяйственное равновесие между предложением и спросом, не ограничивая в то же время свободу действий хозяйствующих субъектов и не вмешиваясь в процесс принятия ими решений. Стимулирование государством спроса помогает сглаживать циклическое движение капиталистического производства и тем самым удерживать в приемлемых рамках масштабы резервной армии труда. В противном случае неконтролируемый рост безработицы в периоды кризисов грозит социальными потрясениями, способными воспрепятствовать дальнейшему экономическому развитию страны.

Рассмотрим формы безработицы и особенности их проявления в условиях рынка.

Фрикционная безработица возникает как результат смены работодателем места работы, поскольку поиски новой подходящей работы обычно требуют некоторого времени. Еще ее называют естественной безработицей.

Эта форма безработицы определяется конструкцией современного рынка рабочей силы, регулируется его механизмами и в то же время совместима с реальными, естественными условиями рынка труда.

Главным признаком такой безработицы является ее довольно эффективная продолжительность. Она свидетельствует о высокой эффективности рынка рабочей силы, нормальном процессе перераспределения ресурсов труда в экономике.

Фрикционная, или естественная, безработица включает в себя и институциональную, которую порождает сама структура рынка труда. Институциональную безработицу провоцируют размер пособия по безработице, введение нового гарантируемого минимума заработной платы, несовершенство налоговой системы и отсутствие полной информации о свободных рабочих местах. Кроме институциональной, к фрикционной безработице относят и добровольную безработицу, поскольку в любом обществе среди лиц трудоспособного возраста есть люди, не желающие работать.

Конъюнктурная безработица возникает из-за изменений в производственном потенциале. В фазах рецессии у фирм падают объемы производства и, соответственно, потребность в рабочей силе. В результате

высвобождается и переходит в категорию безработных часть работающих.

В основе **сезонной безработицы** лежит зависимость определенных видов труда от времени года, например в сельском хозяйстве и строительстве.

При **структурной безработице** предложение рабочей силы и спрос на нее постоянно оказываются в противоречии между собой из-за происходящих в хозяйстве структурных изменений.

Рассмотрим формы проявления структурной безработицы:

- 1) *региональная безработица*, т. е. избыток рабочей силы в районах, которые из-за географических или природных факторов относительно неблагоприятны для экономической деятельности;
- 2) *профессиональная и квалификационная безработица*, возникающая с появлением новых технологий, результатом чего становятся существенные изменения способа производства. Так, в странах Западной Европы и США в последние десятилетия сокращается количество горняков, текстильщиков, а потребность в высококвалифицированных специалистах в новейших отраслях промышленности удовлетворяется не полностью;
- 3) *безработица по половому признаку и по возрасту* — особая форма безработицы. Как известно, наибольшие проблемы с трудоустройством возникают у лиц старших возрастов, женщин, молодежи.

Существует также **конверсионная безработица**, которая связана с преобразованиями в военно-промышленном комплексе. Хотя, по нашему мнению, ее следует рассматривать как разновидность структурной безработицы.

Весьма распространена и **застойная (хроническая)** форма безработицы. Эта долгосрочная безработица длится обычно год и больше. Для нее характерна нерегулярность занятий у части граждан, падение их жизненного уровня. Этот тип безработицы сопряжен с разрушением навыков к труду, нередко — с распадом социально-психологических основ личности.

Циклическая — наиболее тяжелый вид безработицы. Она возникает в периоды общего экономического спада и проявляется в превышении предложения труда над спросом на него во всех отраслях и во всех регионах страны. В этом случае правительство вынуждено не только брать безработных под защиту, но и принимать меры по выводу экономики из кризиса, чтобы увеличить общий спрос на рынке труда.

Существенно рынок труда Украины пополняет часть высвобожденных вследствие сокращения так называемой **скрытой безработицы**, уровень которой, по данным государственного центра занятости Минтруда Украины, достигает 40 % занятых в производственных отраслях народного хозяйства. Социологические исследования занятости в Украине в 1993 г. зафиксировали на 98 % обследованных предприятиях скрытую безработицу, охватившую в среднем более 58 % общего количества работающих на них.

Необходимо отметить, что формы безработицы неодинаково проявляются на различных этапах формирования и функционирования рыночных отношений (рис. 9.1).



Рис. 9.1. Классификация видов безработицы

Как видно из рис. 9.1, безработица в той или иной форме существовала даже в условиях социализма, и понятие полной занятости не означает абсолютного отсутствия безработицы, поскольку экономисты считают фрикционную и структурную безработицы неизбежными при любом строе, следовательно, “полная занятость” определяется как занятость, составляющая менее 100 % рабочей силы. Таким образом, *уровень безработицы при полной занятости* равен сумме уровней фрикционной и структурной безработиц. Другими словами, низкий уровень безработицы при полной занятости достигается в том случае, когда циклическая безработица равна нулю. Уровень безработицы при полной занятости называется также естественным. Реальный объем национального продукта, который связан с *естественным уровнем безработицы*, называется *производственным потенциалом экономики*. Это реальный объем продукции, который экономика в состоянии произвести при “полном использовании” ресурсов.

Полный, или естественный, уровень безработицы возникает при сбалансированности рынка рабочей силы, т. е. когда численность ищущих работу соответствует количеству свободных рабочих мест. Безработица в пределах естественного уровня представляет собой в какой-то степени положительное явление.

Можно сказать, что безработица возникает тогда, когда спрос на рабочую силу значительно ниже предложения. В разд. 8 отмечалось, что безработица может увеличиваться в результате применения негибких ставок оплаты труда. Соотношение численности занятого населения и безработных в зависимости от ставки оплаты труда иллюстрирует рис. 9.2.

При ставке оплаты труда W_{II} численность занятых соответствует отрезку ab , или точке $Ч_1$, а число безработных — отрезку bd , или разности $Ч_2 - Ч_1$. Количество безработных bd включает в себя как естественную (фрикционную), так и вынужденную безработицу, связанную с сокращением количества рабочих мест в отраслях народного хозяйства. Величина $Ч^*$ соответствует максимальному объему рабочей силы. Кривая предложения SS отражает общую картину предложения рабочей силы при различных ставках оплаты труда, при ставке W_c количество желающих возрастает. Выше точки C кривая предложения становится неэластичной, т. е. численность занятых сокращается, а количество безработных возрастает. В такой ситуации необходимо вмешательство государства через механизм государственного регулирования занятости населения. Однако оно не должно выходить за максимально допустимые

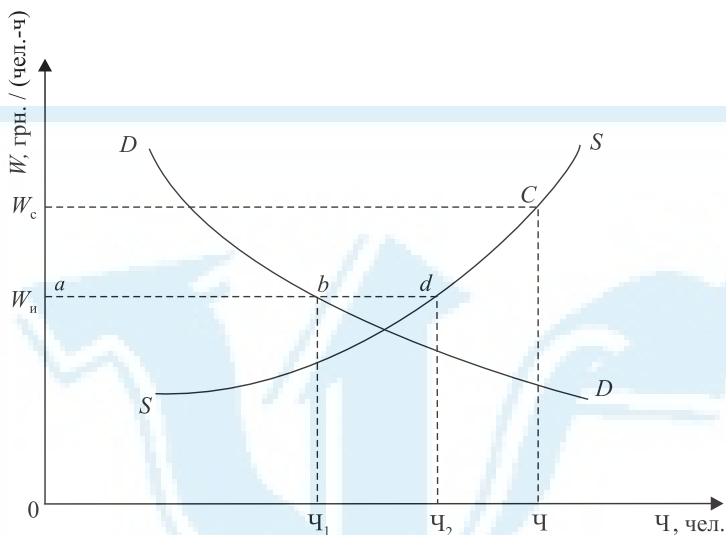


Рис. 9.2. Зависимость количества занятого населения и безработных от уровней оплаты труда

пределы вмешательства в рыночные процессы, ибо важнейшая обязанность государства — помочь каждому, кто хочет и может работать, реализовать свое право на труд. А это не тождественно обеспечению каждого члена общества гарантированным рабочим местом или пособием по безработице.

Остановимся подробнее на пособии по безработице. Если преимущества, предоставляемые статусом безработного обеспечивают достаточно высокий уровень жизни и не стимулируют поиск новой работы, человек предпочитает оставаться безработным. Так, Голландия в 1984 г. столкнулась с проблемой роста безработицы, которая была вызвана тем, что пособия по безработице компенсировали от 75 до 99 % доходов работающих. В связи с этим количество безработных достигло 18 %, т. е. почти каждый 5-й трудоспособный человек предпочитал оставаться безработным, а его доходы при этом приближались к уровню доходов обеспеченных работой.

В странах с развитой рыночной экономикой занятость считается “полной” и эффективной лишь тогда, когда уровень безработицы близок к естественной норме, которая, как показывает опыт, не может быть равна нулю. Так, в книге “Основы рыночной экономики” П. Лившиц [3] при-

водит примеры медвежьих услуг государства своей экономике и графически доказывает несостоятельность политики государства, которое не хочет учитывать сложившуюся экономическую ситуацию в области занятости [3].

Варианты неверной политики в области занятости хорошо известны: это краткосрочное денежное регулирование, когда государство, не считаясь с тяжелыми инфляционными последствиями, систематически осуществляет понижение процентных ставок, намереваясь таким образом стимулировать расширение производства и занятости. Для Украины характерны массивированные государственные капиталовложения, дотации и субсидии, истощающие государственные финансы и ведущие к крупномасштабному бюджетному дефициту, постоянное списание банковских задолженностей, подгонка государственных закупочных цен к все возрастающим издержкам производства. Все эти инфляционные действия приводят к сохранению “лишних” рабочих мест, поддержанию неестественно низкого уровня безработицы.

При такой государственной политике, уровень использования производственных ресурсов, включая трудовые, становится чересчур высоким. В этом случае, как известно, вероятна инфляция спроса. Однако она отражает только краткосрочный, текущий эффект политики “полной занятости”, а долгосрочные ее последствия достаточно серьезны (рис. 9.3).

Допустим, что исходная экономическая ситуация характеризуется точкой E_1 , при которой темп инфляции равен \bar{P}_1 и уровень безработицы U_1 . *Безработица*, как видно, *превышает естественную норму*, т. е. является вынужденной. Когда экономика находится в таком положении, вмешательство государства вполне оправдано. Применяв инструменты макроэкономической политики, оно может добиться снижения безработицы до отметки U_n . Сами эти инструменты, правда, таковы, что делают неизбежным кратковременное повышение темпа инфляции до уровня \bar{P}_2 .

В точке E_2 достигнут естественный уровень безработицы. Это означает, что *государство должно полностью прекратить макроэкономическое регулирование занятости*, дать ей возможность совершать рыночные колебания в области точки U_n , при необходимости корректируя их с помощью методов микроэкономической политики. Имеются в виду, например, совершенствование информации о вакансиях, развитие системы переqualификации, регулирование гарантированного минимума заработной платы и т. п. Главной заботой государства становится удержание темпа роста цен на сравнительно низком уровне \bar{P}_2 посредством

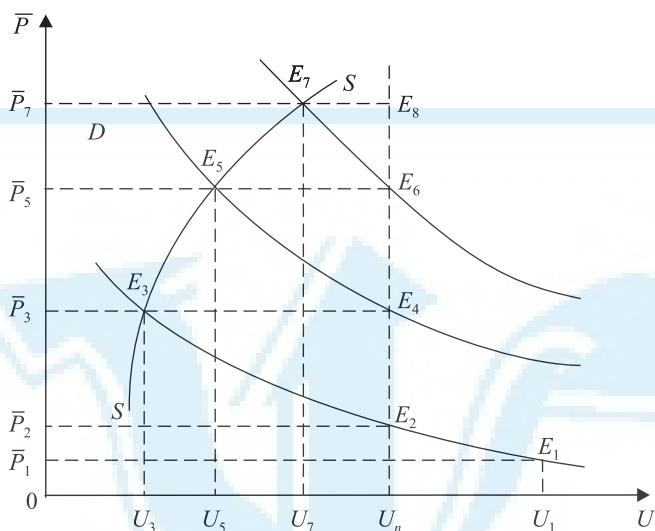


Рис. 9.3. Динамика экономической ситуации в зависимости от изменения уровней цен и безработицы: \bar{P} — текущий темп роста цен, U — уровень безработицы, U_n — ее естественная норма

рациональной денежной политики и других способов антиинфляционного регулирования.

Однако государство может продолжить макроэкономическое регулирование рынка рабочей силы. Нарастив предложение денег, увеличивая субсидии и дотации, расширяя поток инвестиций из бюджета, оно способно уменьшить безработицу до величины, которая заметно ниже естественной нормы. В итоге за краткосрочное снижение безработицы нужно будет заплатить немалую цену — темп инфляции возрастет до уровня \bar{P}_3 , обозначив явную инфляцию спроса.

Длительность перехода экономики из положения E_2 в E_3 определяется двумя основными факторами. Первый — сроки действия трудовых соглашений. Если они не содержат обязательств корректировать заработную плату в соответствии с темпом роста цен, реальные доходы населения уменьшатся вследствие ускорения инфляции с \bar{P}_2 до \bar{P}_3 . Только при заключении новых трудовых контрактов и пересмотре, с учетом профсоюзов, ставок заработной платы, возможны изменения ситуации на рынке труда и в экономике в целом. Результатом станет перемещение $E_3 - E_4$.

Второй фактор — инфляционные ожидания занятых. Поскольку в их основе лежит инфляционный опыт, характеризующийся темпом роста цен \bar{P}_2 , обладатели рабочих мест какое-то время надеются на лучшее, рассчитывают на стабильность, мирятся со снижением реальных доходов. Поэтому в течение определенного времени, когда экономика переходит из положения E_2 в E_3 , номинальная заработная плата не растет. При повышении эффективности труда это оборачивается уменьшением затрат, увеличением прибыли, инвестиций и занятости.

Экономическая ситуация, которую отражает точка E_3 , отмечена укороением адаптивных инфляционных ожиданий. Трудящиеся расстанутся с иллюзиями по поводу стабилизации инфляции, полностью осознав, что она сократила их реальные доходы. Начинается борьба за повышение номинальной и реальной заработной платы. Поддерживаемые профсоюзами трудящиеся в конце концов добиваются своего. Однако увеличение заработной платы носит сугубо инфляционный характер, вызывая очередной скачок цен, спровоцированный неправильной денежной политикой государства. Поскольку новая, более высокая заработная плата имеет нерыночное происхождение, рынок труда окажется разбалансированным. А это означает, что в нем начнут действовать механизмы направленные на восстановление равновесия. Рабочая сила не сможет продать себя за высокую цену, следовательно, возрастет безработица, экономика окажется в положение E_4 . Вновь будет достигнут естественный уровень безработицы, но, заметим, при более значительном темпе роста инфляции \bar{P}_3 .

Когда экономическая обстановка характеризуется точкой E_4 , очевидно, что предыдущие действия государства привели к ускорению инфляции и лишь кратковременному снижению безработицы. Только на непродолжительное время ее уровень снизился с U_n до U_3 , после чего вновь двинулся вверх, к естественной норме. Таким образом, изменение уровня безработицы связано с действием механизмов рынка рабочей силы.

Укажем также, что инфляционная политика, проводившаяся в период “дрейфа” экономики из положения E_2 в E_3 , существенно изменила ожидания участников экономической системы. Теперь они приобрели инфляционный опыт, вобравший в себя темп роста цен, равный \bar{P}_3 . Если и впредь государство будет упорно добиваться очередного снижения уровня безработицы, эффективность его усилий будет значительно меньшей, чем раньше. Безработица снизится только до величины U_5 , ибо занятые намного быстрее поймут, что их, в сущности, обманывают (цены

растут постоянно, а временное повышение уровня занятости неминуемо сменится его падением), и потребуют увеличения заработной платы. Ну, а потом снова начнут действовать механизмы рынка труда. И такой процесс беспрерывен. Таким образом, пытаюсь установить “полную занятость”, государство в состоянии добиться лишь кратковременных снижений уровня безработицы, за которыми обязательно следует его рост с нарастающей инфляцией спроса. Когда государство проводит такую политику, подчеркивал М. Фридмен, его экономика становится похожей на “космический корабль, ориентированный не на ту звезду. Каким бы чувствительным и сложным оборудованием он ни управлялся, корабль неизбежно собьется с пути” [7].

С помощью политики стимулирования спроса можно снизить уровень безработицы и повысить уровень заработной платы только временно. Когда работники осознают, что повышение их заработной платы включает в себя инфляционный прирост и ее реальный уровень снизился, вновь возникнут требования повышения заработной платы, компенсирующего снижение ее покупательной способности. Таким образом, вмешательство государства инициирует процесс самовозрастания инфляции и циклические всплески уровня безработицы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Адам А. Я.* Информация и безработица // *Вопр. экономики.* — 1991. — № 1.
2. *Корнаи Я.* Дефицит. — М.: Экономика, 1998.
3. *Лившиц П. А.* Основы рыночной экономики. — М.: Экономика, 1992.
4. *Мировая экономика* / Под ред. А. С. Булашова. — М.: Юрист, 1999.
5. *Никифорова А. А.* Рынок труда: занятость и безработица. — М.: Междунар. отношения, 1991.
6. *Семенов А. С.* Прогноз занятости (безработица и инфляция) // *МЭиМО.* — 1992. — № 5.
7. *Фридмен М.* Количественная теория денег. — М.: Эльф-Пресс, 1996.
8. *Эклунд К.* Эффективная экономика (шведская модель). — М.: Экономика, 1991.

10 ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Одним из компонентов благосостояния населения является заработная плата, соответствующая труду, его качеству и результатам. Эффективность труда во многом определяется его оплатой.

Заработная плата при правильной организации обеспечивает прямую и непосредственную связь доходов с количеством и качеством вложенного труда. Именно с помощью заработной платы оценивается и квалификация работников, и сложность выполняемых ими работ, и объем, и качество произведенных материальных благ, оказанных услуг. Труд руководящих работников, специалистов и служащих оценивается опосредованно, исходя из результатов работы предприятий или производственных подразделений. С помощью заработной платы оцениваются результаты не только индивидуального, но и коллективного труда — бригад, подрядных коллективов и предприятий в целом.

Заработная плата — наиболее мобильная и гибкая форма в общей системе распределения. Являясь частью национального дохода, выраженного в денежной форме, заработная плата формируется и функционирует в соответствии с процессами, происходящими в государстве, отражает их.

Рассмотрим следующие *принципы организации оплаты труда*.

1. Оплата труда наемного работника осуществляется по результатам затраченного труда, его количества и качества с учетом последствий хозяйственной деятельности предприятия. Формы, системы и размер оплаты устанавливаются предприятиями самостоятельно.
2. Размер оплаты труда наемного работника за фактически выполненную полную месячную норму труда (рабочего времени) не мо-

жет быть ниже установленной государством минимальной заработной платы.

3. Заработная плата выплачивается наличными, банковскими чеками, через сберегательный банк или натурой.
4. Соотношение средней заработной платы между отраслями по их основной деятельности устанавливает Кабинет Министров Украины.
5. Работающие по совместительству получают заработную плату за фактически выполненную работу.
6. Оплата труда работников регулируется подоходным налогом.

Заработная плата выполняет три основные и ряд менее значительных функций. *Основные функции заработной платы*: стимулирование высокопроизводительного труда, воспроизводственная и социальная функции. При ослаблении одной из них ослабевают действие других. Следовательно, определение их взаимосвязи и пропорциональности — важное условие мотивации высокопроизводительного труда.

Заработная плата классифицируется по таким критериям:

- а) вид — основная и дополнительная, а внутри видов — по отдельным элементам;
- б) состав — работники списочного и несписочного состава;
- в) категория персонала — заработная плата промышленно-производственного персонала, в том числе рабочих, инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала, учеников, и заработная плата непромышленного персонала.

Анализ системы организации оплаты труда в Украине в условиях действовавшей десятилетия централизованной системы управления свидетельствует, что ни одна из основных функций заработной платы практически не учитывалась в той мере, в которой она должна стимулировать работников к высокоэффективному и высокопроизводительному труду. Существовавшая система оплаты труда была односторонней, ориентировалась на решение сугубо производственных задач.

С позиций общества действенность всего структурного построения системы оплаты труда должна определяться рядом критериев:

- насколько в оплате труда реализуются главные ее цели — воспроизводство рабочей силы и содержание семьи;
- насколько оплата труда способствует усилению интенсивности производства и повышению качества продукции;

- насколько оплата труда способствует росту производительности труда.

Чтобы указанные критерии учитывались, необходимо, чтобы заработная плата формировалась в полном соответствии с уровнем затрат труда и его эффективностью. Неизбежные различия в уровне технической и технологической оснащенности всего производства, и каждого рабочего места являются основной причиной различий в сложности, интенсивности, качественном содержании индивидуального труда, что обуславливает относительную обособленность вклада каждого работника на определенном структурном уровне производства. Чтобы исправить положение, необходимо научно обосновать оптимальный уровень заработной платы, который позволил бы обеспечить полное воспроизводство рабочей силы с учетом всех особенностей каждого объекта приложения живого труда, но решить эту проблему непросто.

Совет Федерации профсоюзов работников кооперации и других форм свободного предпринимательства отстаивает идею так называемой “социальной заработной платы”, в соответствии с которой ее размер должен быть равен стоимости рабочей силы. Согласно Резолюции относительно стоимости рабочей силы, принятой XI Международной конференцией по вопросам статистики труда (октябрь 1966 г.), под стоимостью рабочей силы подразумеваются расходы нанимателя на наем рабочей силы.

Статистическое понятие стоимости рабочей силы включает в себя оплату выполненной работы, затраты на оплаченное, но не отработанное время, премии и пособия, расходы на питание и другие льготы, выплачиваемые натурой, на содержание жилья персонала, на профессиональную подготовку, спецодежду и т. п., а также налоги, которые рассматриваются как расходы на рабочую силу. Все статьи расходов на рабочую силу подробно раскрыты в Типовой международной классификации затрат на рабочую силу. Так, по данным Национального совета французских предпринимателей, расходы на рабочую силу в составе ее стоимости достигают 50 % и больше.

Украина ратифицировала Конвенцию МОТ № 160 “О статистике труда”, и поэтому классификация затрат (расходов) обязательна для их учета и закрепления в национальном трудовом законодательстве.

С начала 1993 г. действовал Декрет Кабинета Министров Украины “Об оплате труда”, а в мае 1995 г. был введен в действие Закон Украины “Об оплате труда”. В этом документе дано определение заработной платы:

“Заработная плата — это вознаграждение, рассчитанное, как правило, в денежном выражении, которое в соответствии с трудовым договором собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу” [2].

Оплата труда, как уже отмечалось, состоит из основной и дополнительной.

Основная заработная плата работника зависит от результатов его труда и определяется тарифными ставками, расценками по разрядам, должностными окладами, а также надбавками и доплатами в размерах, не превышающих установленные действующим законодательством.

Дополнительная оплата труда зависит от результатов хозяйственной деятельности предприятия и устанавливается в виде премий, вознаграждений, других поощрительных и компенсационных выплат, а также надбавок и доплат, которые не предусмотрены законодательством, или превышают размеры, установленные действующим законодательством.

Источником *средств*, направляемых на оплату труда работников, является доход, полученный в результате хозяйственной деятельности предприятий, а для бюджетных организаций — средства, которые выделяются из бюджета, а также часть дохода, полученная в результате их хозяйственной деятельности. В некоторых случаях могут быть и другие источники.

Состав затрат на оплату труда регламентируется “Инструкцией о составе средств, которые направлены на потребление” от 22 февраля 1993 г., соответствующими дополнениями и Основным положением о составе затрат производства (оборота) и формирования финансовых результатов на предприятиях и в организациях Украины (утверждены Постановлением Кабинета Министров Украины от 19 сентября 1993 г. № 764). К средствам, которые направлены на потребление, относятся затраты на оплату труда (фонд оплаты труда) всех работников предприятий, учреждений, организаций, состоящие из таких компонентов:

- 1) фонда основной заработной платы (относят на себестоимость);
- 2) фонда дополнительной оплаты (формируют за счет прибыли);
- 3) денежных выплат (затраты предприятия на предоставление материальной помощи, трудовых и социальных льгот работникам) и поощрений (осуществляют за счет прибыли);
- 4) доходов (дивиденды, проценты), выплаченных по акциям и вкладам членов трудового коллектива (акционерного общества).

1. *В состав фонда основной заработной платы включаются:*

- заработная плата, начисленная за выполненную работу (отработанное время) по нарядам расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам или по среднему заработку, независимо от форм и систем оплаты труда, принятых на предприятии;
- оплата труда работников, которые не входят в штат предприятия, за выполнение работ по договору гражданско-правового характера, включая договор подряда, при условии, что расчеты с работниками за выполненную работу производятся непосредственно предприятием-заказчиком;
- оплата ежегодных и дополнительных отпусков в соответствии с законодательством, денежные компенсации за неиспользованный отпуск;
- оплата рабочего времени работников, привлеченных к выполнению государственных или гражданских обязанностей, если последние выполняются в рабочее время в соответствии с законодательством;
- оплата за работу в выходные и праздничные (нерабочие) дни, в сверхурочное время по расценкам, установленным законодательными актами;
- доплата за вредные условия труда (за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, в многосменном режиме, в ночное время) и другие доплаты, предусмотренные действующим законодательством.

2. *В состав дополнительной оплаты труда входят:*

- надбавки и доплаты, не предусмотренные законодательством или превышающие установленные им размеры;
- премии за содействие изобретательству и рационализации, создание, освоение и внедрение новой техники; премии за производственные результаты, в том числе за экономию конкретных видов материальных ресурсов и др.;
- дифференциальные суммы доплат, которые выплачиваются работникам, участвовавшим в ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, а также работающим и проживающим в зонах радиоактивного загрязнения.

3. *К денежным выплатам и поощрениям относятся:*

- материальная помощь (суммы, которые превышают предусмотренные действующим законодательством), оздоровительные, экологические и другие выплаты;

- трудовые и социальные льготы работникам, предоставленные предприятием: оплата дополнительно предоставленных по решению трудового коллектива (свыше предусмотренных законодательством) отпусков работникам, в том числе женщинам, воспитывающим детей; возмещение стоимости путевок на лечение и отдых или суммы компенсаций, которые выданы вместо путевок; оплата стоимости экскурсий и путешествий;
- другие затраты, имеющие индивидуальный характер (квартплата и оплата найма жилища, продовольственных и промышленных товаров, включая товары, полученные по бартеру, продуктовых заказов, проездных билетов, абонементов в группы здоровья, доплата на газеты и журналы, протезирование, оплата всех видов страхования работников, доплата за использование личного транспорта и др.);
- часть прибыли, выделяемая на приобретение акций (для работников трудового коллектива);
- средства, которые направлены на выкуп собственности предприятия членами трудового коллектива за счет средств предприятия и т. д.

Важно уяснить, что и основная, и дополнительная заработные платы составляют оплату за затраченный труд. И в этой связи возникают два разных понятия: реальная и номинальная заработная плата. **Номинальная заработная плата** — это сумма денег, полученная работником за затраченный труд. **Реальная заработная плата** — это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату, иными словами, реальная заработная плата — это покупательная способность номинальной заработной платы.

Реальная заработная плата зависит от номинальной и цен на приобретаемые товары и услуги. Размер реальной заработной платы в процентном отношении можно определить вычитанием процентного изменения в уровне цен из процентного изменения в номинальной заработной плате. Так, изменение номинальной заработной платы на 18 % при росте цен на 10 % дает прирост реальной заработной платы на 8 %. Следует обратить внимание на то, что номинальная и реальная заработные платы не всегда изменяются в одном и том же направлении. Например, одновременно номинальная заработная плата может повыситься, а реальная понизиться, если цены на товары возрастают быстрее, чем номинальная заработная плата, что наблюдается в настоящее время.

Особое место в организации оплаты труда занимает минимальная заработная плата (МЗП) — установленный государством размер заработной платы за простой неквалифицированный труд, ниже которого не может оплачиваться фактически выполняемая наемным работником полная месячная, почасовая норма труда (объем работы). В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты. В Украине минимальная заработная плата в 1997 г. составляла 70,9 грн. Затем она возросла до 90 грн, а с 1 июля 2000 г. достигла 118 грн. Минимальная заработная плата — один из инструментов участия государства в регулировании оплаты труда.

Впервые понятие “минимальная заработная плата” ввели на стыке XIX и XX ст. в Новой Зеландии и Австралии. Затем в 1928 г. МОТ приняла Конвенцию “О создании процедуры установления минимальной заработной платы”. Позднее, в 1951 г., была принята Конвенция и рекомендации по установлению минимальной заработной платы в сельском хозяйстве. Все страны, которые подписали Конвенцию, обязались ввести действующий механизм установления минимальной заработной платы, а выбор методов оставался за каждой страной. И лишь в 1970 г. МОТ была принята Конвенция № 131 и Рекомендации № 135 “Об установлении минимальной заработной платы с учетом особенностей стран, которые развиваются”. Принятие этих документов предусматривало обязательное введение системы установления МЗП, которая охватывает все группы работающих по найму.

Установление уровня МЗП связано с целями и возможностями политики государства, уровнем развития общества в определенный отрезок времени.

В республиках бывшего СССР уровень минимальной заработной платы весьма различен. Так, по состоянию на конец 1998 г. в Беларуси и Азербайджане он составлял 1,4 дол., в Литве — 107,5 дол. (табл. 10.1).

Цифры в таблице для удобства сопоставления приведены в долларах США. Все они были получены из официальных источников: посольств и статистических органов перечисленных государств [7].

В ряде стран минимальная заработная плата устанавливается на государственном уровне (Испания, США, Франция, Нидерланды). Однако, по мнению специалистов, это является дополнительным, а не основным инструментом регулирования оплаты труда, так как окончательное решение принимается с помощью коллективных переговоров. За государством остается лишь функция определения “стартовой точки” среди

Таблица 10.1

Страна	Прожиточный минимум, дол.	Минимальная зарплата, дол.	Средняя зарплата, дол.
Беларусь*	11	1,4	23
Молдова	93,9	3,9	24,7
Латвия*	46,8	23,9	74
Литва	31,2	107,5	260
Туркменистан	—	50	100
Грузия	55	9	20
Казахстан	44,3	20	125
Армения	25	10	22
Таджикистан	100	2	10
Эстония	36	84	310
Россия	35,8	3,9	88,6
Узбекистан*	13,3	3,6	16,5
Украина	21,1	15,7	48,8
Азербайджан	88,6	1,4	43,6
Киргизстан	49,3	—	42,4

* По курсу “черного рынка”.

участников переговоров. МЗП в определенном смысле представляет собой компромисс между социальными потребностями и экономическими возможностями и позволяет государству контролировать ситуацию в области оплаты труда. Важный момент в установлении минимальной заработной платы — определение категорий, получающих ее. В ряде стран с развитыми рыночными отношениями определены конкретные группы населения, которые получают МЗП. Так, в Нидерландах количество лиц, входящих в эти группы, составляет приблизительно 7 % всех занятых, в Канаде — 8 %. Следует отметить, что почти во всех странах принят отдельный минимум заработной платы для молодежи, устанавливаемый в виде фиксированного процента к МЗП. Например, во Франции для тех, кому нет 18 лет, МЗП снижается на 10 %, а младше 17 лет — на 20 % от уровня МЗП взрослых. Наиболее дифференцирована МЗП в Нидерландах, где лица в возрасте до 16 лет получают 30 % и по постепенно возрастающей шкале к 22 годам — 85 % МЗП взрослых.

Особое внимание следует обратить на вопрос о черте бедности, или черте малообеспеченности. В условиях кризиса и инфляции важное место занимает проблема обеспеченности уровня жизни. В принятом 4 октября 1994 г. Законе Украины “О черте малообеспеченности” приведено

определение этого понятия: “Черта малообеспеченности — это величина среднедушевого совокупного дохода, обеспечивающего нетрудоспособному гражданину потребление товаров и услуг на минимальном уровне, установленном законодательством” [3]. В этом Законе даны принципы и порядок определения черты малообеспеченности. Практика свидетельствует, что единого показателя обеспеченности уровня жизни нет. Как социально-экономическое явление он имеет несколько показателей: а) минимальный потребительский бюджет (высший уровень малообеспеченности); б) социально-физиологический прожиточный минимум (низший уровень); в) гарантированный прожиточный уровень (официально утвержденный уровень МЗП и пенсии).

Минимальный потребительский бюджет рассчитывается по натурально-стоимостной структуре, которая предусмотрена ст. 3 Закона Украинской ССР “О минимальном потребительском бюджете”, принятого в июле 1991 г. [4].

Согласно этому акту, украинскому гражданину для нормальной жизни без излишеств требуется несколько потребительских корзин, содержание которых — продукты питания, одежда, обувь, белье, предметы гигиены, мебель, посуда, культтовары. Отдельно предусмотрены траты на оплату жилья, бытовых услуг и даже на ведение личного подсобного хозяйства. Было решено, что Кабинет Министров будет разрабатывать потребительский бюджет на душу населения и подавать предложения вместе с проектом госбюджета, однако в настоящее время понятие потребительского бюджета заменено минимальной продуктовой “корзиной”. Это связано с тем, что в условиях инфляции и резкого снижения производства минимальный потребительский бюджет теряет свое практическое значение как гарантированный государством размер потребления и не может использоваться для установления уровня МЗП, пенсий и предоставления помощи. Такой бюджет целесообразно рассчитывать как нормативный верхний предел малообеспеченности и использовать для разработки прогнозов в качестве цели, к которой надо стремиться.

Минимальный потребительский бюджет должен постоянно контролироваться правительством, ибо его падение до нижней границы — социально-физиологического уровня — свидетельствует об обнищании народа, а еще большее его падение означает недопотребление самого необходимого и становится разрушительным для воспроизведения жизненных потребностей и восстановления трудоспособности человека.

В условиях кризиса и инфляции объективно рассчитать физиологический и гарантированный государством прожиточный минимум можно

по методике Европейского экономического сообщества (ЕЭС). Согласно этой методике, определяются два уровня бедности: верхняя и нижняя его границы (соответственно 60 и 40 % уровня стоимостной величины минимального потребительского бюджета или уровня среднедушевого дохода по стране). Исходя из этой методики уровень малообеспеченности должен составлять примерно 40 % стоимости минимального потребительского бюджета.

Оценка прожиточного минимума является объектом постоянного внимания европейских стран, входящих в Общий рынок. В Люксембурге работает специальная группа экспертов, совершенствующая методологию определения прожиточного минимума. Аналогичная работа проводится в Бюро цензов и в ряде других организаций США.

Малообеспеченность, как уже отмечалось, — социально-экономическое явление, характеризующееся наличием групп населения, уровень доходов и потребления которых ниже, чем принятый в настоящее время обществом уровень, нормально обеспечивающий скромное удовлетворение основных потребностей. Общественно необходимый уровень удовлетворения потребностей складывается под воздействием двух основных факторов: широты потребительского горизонта (наличия в принципе доступных благ и услуг), среднего уровня дохода и его дифференциации.

Факт широкого распространения бедности в Украине признал Президент Л. Кучма. В интервью немецкой газете “Франкфуртер рундшау” он сказал, что большая часть населения Украины “живет сейчас хуже, чем во времена СССР”. По данным статистики, бедные — это те, кто имеет доход ниже 75 % среднего дохода по стране, а те, чье “благосостояние” составляет 60 % от среднего, ученые называют просто нищими. По их расчетам, в первую категорию входят семьи, у которых доход на одного человека не превышает 126 грн, а во вторую — 101 грн. Исходя из этого бедных в Украине 27,8 %, в том числе нищих — 14,2 %. Кстати, по ретроспективным оценкам экспертов, в бывшем СССР бедных насчитывалось 10 %.

Для справки: по определению органов ЕЭС, в 1993 г. уровень малообеспеченности в странах Общего рынка составлял 60 % среднего уровня доходов, уровень бедности — 50 % среднестатистического дохода на душу населения по каждой стране. Черта бедности при этом была определена в пределах от 510960 эскудо (чуть меньше 300 дол. США) в год на одного человека в Португалии до 8840 дол. США в Германии. В последние годы уровень черты бедности существенно не изменился.

В США уже многие десятилетия практикуется исчисление так называемых стандартных бюджетов. Бюро статистики труда каждые 2–3 года проводит расчеты стандартных бюджетов для лиц, работающих по найму в городах. Система бюджетов разрабатывается по трем доходным уровням: высокому, среднему и скромного достатка. Расчеты выполняются для стандартной семьи из четырех человек и для престарелой пары. По данным расчетов, бюджет скромного достатка в США составляет чуть больше 70 % среднего, уровень бедности — 40–50 %. Черта бедности в США в 1995 г. составляла 7763 дол. в год на человека.

В Украине и других странах СНГ инфляционные процессы порой непредсказуемы (в 1993 г. уровень инфляции составлял 10000 %, в 1996 г. — 39,7 %, в 1999 г. — 21,7 %) и поэтому оперативно произвести индексно-стоимостные расчеты минимального потребительского бюджета очень сложно. Наиболее надежными и относительно простыми могут быть расчеты, по которым нижний (физиологический) и гарантированный государством прожиточный минимумы определяются как средневзвешенная величина, полученная из расчета пропорции (50 и 40 %) относительно среднедушевого дохода и расходов населения в месяц.

С переходом к рыночной экономике инфляционный рост цен может поглощать значительную часть прироста доходов населения и, что особенно важно, вести к абсолютному снижению жизненного уровня отдельных групп населения. Для предотвращения этого необходима система социальной защиты населения или, точнее, система социальных гарантий и поддержки населения, которая предусматривает:

- обеспечение занятости населения в условиях рыночных отношений на основе эффективной политики подбора и расстановки кадров;
- предоставление работы высвобождающемуся населению посредством его перераспределения между отраслями производства и сферами экономики с использованием переподготовки и обучения;
- установление размера и выплату пособий, предоставление льгот и других компенсаций временно неработающим;
- компенсацию населению потерь, связанных с ростом цен на товары и услуги (особенно инвалидам, пенсионерам и другим низкооплачиваемым слоям населения);
- индексацию фиксированных доходов населения с учетом роста потребительских цен;

- привязку доходов занятых в материальной сфере к эффективности производства.

Особое место в системе перечисленных мер занимает *индексация доходов населения*.

Существуют три способа соотнесения фиксированных доходов населения с возрастающей стоимостью жизни: адаптация, компенсация и индексация. Наиболее естественным способом такого соотнесения является *адаптация*, например адаптация (повышение) пенсий назначенных ранее, в связи с динамикой цен. Используется и метод компенсации, если целенаправленно повышаются цены на определенные группы товаров, рассчитанных на конкретных потребителей. *Компенсация* — это чрезвычайная мера, используемая в исключительных обстоятельствах. Но наиболее распространенным способом остается индексация доходов, которую проводят обычно по мере роста индекса цен на все товары “потребительской корзины”.

Индексация доходов населения применяется за рубежом уже 35 лет и пока оправдывает себя. Ее практикуют в 11 европейских странах, США, Канаде, Японии и в последнее время — в Польше, Югославии, Венгрии.

Индексация — это установленный законодательством механизм повышения денежных доходов граждан, дающий возможность частично или полностью возместить им удорожание потребительских товаров и услуг. Несмотря на различные подходы, в основу индексации закладывается индекс цен, рассчитанный исходя из определенного набора товаров и услуг. Кроме того, устанавливается и *порог индекса цен*, т. е. та его величина, с превышением которой доходы населения обязательно должны корректироваться (индексироваться).

Цель индексации — поддерживать ранее установленный уровень дохода после изменения индекса стоимости жизни.

В таких странах, как США, Япония, Финляндия, Франция, Испания, Швейцария, Великобритания, индексация заработной платы проводится на уровне фирм или отраслей промышленности посредством заключения коллективных соглашений между предпринимателями и профсоюзами. Основой для повышения заработной платы является превышение порога индекса цен.

В Австрии, ФРГ, Ирландии, Норвегии, Португалии, Швеции формальный механизм индексации, гарантирующий автоматическое повышение заработной платы с учетом роста цен, вообще отсутствует. Покупательная способность заработной платы в этих странах поддерживает

ся посредством пересмотра тарифных ставок и окладов во время заключения новых коллективных договоров.

Основным элементом, отличающим механизм индексации в разных странах, является выбор базы для расчета повышения заработной платы, т. е. выбор индекса цен. Он может подсчитываться центральными или региональными статистическими органами, крупными профсоюзными объединениями. В большинстве стран по общенациональным соглашениям об индексации за базу расчета принимают общенациональный индекс цен. В пунктах о скользящей шкале колдоговоров на уровне фирм за базу расчета часто принимается индекс цен на местном рынке, который лучше отражает стоимость жизни в конкретном регионе. В табл. 10.2 приводятся примеры механизма индексации в некоторых странах Западной Европы.

Правительство Украины в условиях либерализации цен на протяжении 1993–1996 гг., а также в последующие годы не принимало решений об индексации. Предпочтение было отдано методу периодической компенсации населению затрат в связи с ростом цен путем одновременного пересмотра минимальных размеров оплаты труда, пенсий и других социальных выплат.

Такая тактика в условиях инфляции была оправдана, поскольку дала возможность до конца 1996 г. приостановить инфляцию (индекс инфляции за 1996 г. составил 1,397 %). По расчетам специалистов, индекс инфляции в 1997 г. составил 1,249 %.

Исходя из опыта зарубежных стран различают *ожидаемую* и *ретроспективную индексации*. Ожидаемая индексация предусматривает повышение доходов с учетом прогнозируемого роста цен; ретроспективная — повышения доходов, соответствующее росту цен за прошедший период. В мировой практике чаще применяется ретроспективная индексация, которую проводят либо через фиксированные интервалы времени, либо по скользящей шкале. В первом случае надбавки к заработной плате в соответствии с изменением индекса цен выплачиваются через заранее определенные отрезки времени, например через 3 или 6 месяцев; во втором — одновременно с изменением индекса цен, т.е. автоматически. В любом случае устанавливается порог индекса цен, превышение которого служит своеобразным сигналом к корректировке доходов.

В Украине до 1993 г. использовали ретроспективную индексацию, но она не осуществлялась одновременно с изменением цен, несколько запаздывала. В последующие годы методика изменилась и с этой целью

**Примеры индексации в некоторых западноевропейских странах,
имеющих формальный механизм индексации**

Страна	Механизм индексации заработной платы
Бельгия	Повышение заработной платы основано на росте индекса цен, рассчитываемого ежемесячно Министерством экономических дел, с учетом данных за последние четыре месяца. По большинству соглашений порог индекса цен, с которого начинается повышение заработной платы, составляет 2 %. Индексация касается обычно всего заработка. В последние годы устанавливается “потолок” заработной платы, превышение которого не индексируется
Дания	Повышение заработной платы основано на росте индекса цен, рассчитываемого 2 раза в год официальными статистическими органами. Индекс цен исключает цены на топливо, энергию. При достижении индексом цен 3 % и более к заработной плате прибавляется твердая денежная сумма, которая выплачивается в течение 6 месяцев. Надбавка для служащих на 60 % выше, чем для рабочих. Индексации подлежит общий заработок
Италия	Повышение заработной платы категории рабочих основано на росте специального индекса цен, рассчитываемого центральными статистическими органами ежеквартально. Каждый пункт изменения индекса цен оценивается в 6800 лир. Кроме того, существует индексация заработной платы руководящих кадров, основанная на обычном индексе потребительских цен. Цена пункта изменения этого индекса оценивается в 300 лир за год
Нидерланды	Повышение заработной платы основано на специальном индексе цен, исключаящем цены на медицинское обслуживание и косвенные налоги. Индексация проводится 2 раза в год в размере, эквивалентном росту цен, т. е. при повышении цен на 2,5 % заработная плата соответственно увеличивается на 2,5 %

используется формула, которая называется правилом индекса “задним числом”:

$$W_{+1} = v P + \text{другие факторы,}$$

где v — заработная плата; P — параметр кривой Филлигса.

Индексация в Украине осуществлялась в соответствии с Законом Украины “Об индексации денежных доходов населения” [1]. Позднее в 1993 и в 1997 г. были приняты изменения, а 7 мая 1998 г. постановлением Кабинета Министров Украины № 663 был утвержден Порядок проведения индексации денежных доходов граждан [9].

В условиях становления рыночных отношений в Украине необходимо формирование основ новой социальной политики. Это касается законодательно-нормативной базы социальной защиты, разработки мероприятий по поддержке социально наиболее незащищенных групп населения, подготовки условий для коренной реформы системы социального обеспечения с помощью введения государственного реестра населения и системы социального страхования. В перспективе повышение эффективности системы социальной поддержки отдельных категорий населения в значительной степени связывается с реализацией Государственной программы перехода на международную систему учета и статистики.

Как свидетельствует мировая практика, обоснованная социально-демографическая политика базируется на системе социально-экономических характеристик, что дает возможность получать как индивидуальные, так и групповые социальные характеристики в динамике и аргументированно разрабатывать демографическую политику, решать вопросы поддержки уровня жизни населения, охраны окружающей среды и т. п.

Примером такой систематизации социально-экономических показателей могут быть реестры населения, которые в настоящее время введены более чем в 60 странах мира. Они ведутся местными административными органами территориальных единиц и служат прежде всего для удовлетворения местных потребностей и получения необходимой информации, используемой при составлении списков избирателей, налогоплательщиков, военнообязанных, а также для выявления граждан, нуждающихся в специальной помощи. Общее руководство ведением реестров населения в большинстве европейских стран осуществляют центральные государственные органы, статистические органы, органы Министерства внутренних дел и Министерства юстиции.

Действующая в Украине система информации не дает возможности получить исчерпывающие данные о гражданах страны. Поэтому обоснованные социально-демографические мероприятия должны основываться на проведении реестровых исследований и внедрении их результатов. Согласно разработанной программе государственный реестр населения Украины представляет собой автоматизированную вычислительную

систему сбора и обработки информации для реализации государственной социальной политики. Носителем информации в этой системе (ее единицей) будет личная регистрационная карта, которая заполняется на каждого жителя страны, ведется на протяжении всей его жизни и хранится в памяти компьютера.

Упомянутая программа предусматривает введение государственного реестра населения в два этапа. На первом, который длился до конца 1998 г., была разработана научно-методическая основа и организационные мероприятия по созданию государственного реестра. Второй этап, который планируется осуществить до 2003 г., включает создание баз данных и разработку программного обеспечения государственного реестра населения Украины.

Внедрение реестра населения позволит органам социального обеспечения на основе имеющейся информации изучить условия жизни конкретного гражданина, обратившегося за помощью. При этом будет всесторонне оцениваться уровень доходов, жилищные условия, состав семьи, состояние здоровья, возможности получения дополнительных доходов и т. д. В соответствии с полученной информацией органы социального обеспечения будут принимать решение относительно характера, вида и размера помощи, а также срока ее выплаты.

Такой подход, по мнению специалистов, позволит повысить адресность и целесообразность социальной помощи, направлять ее именно тому, кто в ней действительно нуждается, усовершенствовать формирование и использование фондов социальной поддержки населения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон України “Про індексацію грошових доходів населення” // ВВР України. — 1991. — № 42 (зі змінами в 1993 і 1997 р.).
2. Закон України “Про оплату праці” // Закони України. — К.: Ін-т законодавства, 1997. — Т. 8.
3. Закон України “Про межу малозабезпеченості” від 4 жовт. 1994 р. // ВВР України. — 1994. — № 42.
4. Закон України “Про мінімальний споживчий бюджет” від липня 1991 р. // ВВР України. — 1991. — № 42. — С. 553.
5. Акимова Н. В. Производительность труда в промышленности: проблемы измерения и стимулирования. — К.: Наук. думка, 1991.

6. Андриенко В. Ф., Данюк В. М. Экономическое стимулирование трудовой активности. — К.: Наук. думка, 1991.
7. Аргументы и факты. — 1999. — № 1.
8. Коцеев А. А., Крищук Т. А., Украинец С. Я. Рынок и социальная защита населения. — К.: УкрНИИНТИ, 1991.
9. Порядок проведения індексації грошових доходів громадян: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 трав. 1998 р. № 663 // Зб. уряд. норматив. актів України. — 1998. — № 10. — С. 244.
10. Проскуряков В. М., Лунанов К. Ю. Производительность и оплата труда. — М.: Экономика, 1986.
11. Украина. Социально-экономическое развитие. — К.: Основы, 1991.

МАУП

11

СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Организация оплаты труда — сложный процесс, состоящий из четырех составляющих и определенного количества элементов (рис. 11.1). Как видно из рис. 11.1, основными составляющими организации оплаты труда являются: тарифная система, формы и системы заработной платы, нормирование труда и премирование. Рассмотрим более подробно каждую из них.

Наиболее важная составляющая организации оплаты труда — *тарифная система*, которая используется для распределения работ в зависимости от сложности выполнения и работников по квалификации. Она является основой формирования и регулирования (дифференцирования) заработной платы.

11.1. Тарифная система

Тарифная система представляет собой совокупность элементов, с помощью которых общество устанавливает исходную дифференциацию в оплате труда различных групп работников в зависимости от сложности и условий труда, особенностей отдельных отраслей промышленности и производств, климатических условий конкретной местности в целях обеспечения в масштабах страны единства меры труда и его оплаты.

Тарифная система состоит из тарифных сеток, тарифных ставок рабочих и тарифно-квалификационных справочников характеристик работ и профессий рабочих; схем должностных окладов руководящих работников, специалистов и служащих и квалификационного справочника должностей служащих. Она дополняется различными надбавками и доплатами к тарифным ставкам и должностным окладам, устанавливаемыми для стимулирования качественных показателей работы, превышающих предусмотренные квалификационными требованиями. К ним относятся все надбавки и доплаты, связанные с совмещением профессий и должностей,

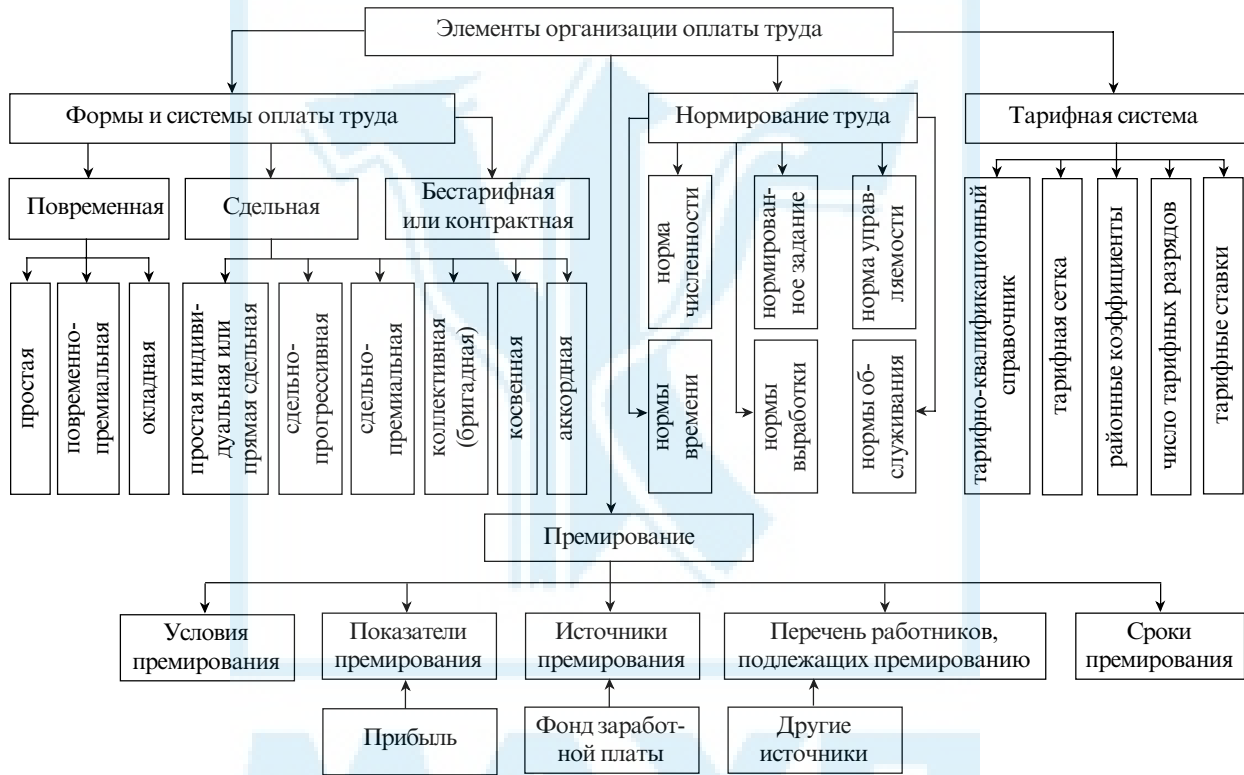


Рис. 11.1. Схема организации оплаты труда

выполнением дополнительных объемов работ меньшим количеством работников, многостаночным обслуживанием, высоким профессиональным мастерством, работой с превышением обычных требований по условиям и интенсивности труда, а также с работой в многосменном режиме.

Тарифная сетка — элемент тарифной системы, который представляет собой шкалу, определяющую соотношение размеров тарифных ставок в зависимости от квалификации (разряда) и сложности выполняемых работ. Каждый разряд тарифной сетки имеет свой коэффициент, который показывает, во сколько раз оплата труда рабочего данного разряда выше оплаты труда рабочего I разряда. Тарифная сетка характеризуется количеством тарифных разрядов, темпами абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов и соотношением крайних (низшего и высшего) тарифных разрядов.

Сейчас в большинстве отраслей промышленности действует 6-разрядная сетка. Тарифная ставка высшего разряда больше ставки 1-го разряда в 1,6 раза по производствам и работам, отнесенным к Единой тарифной сетке оплаты труда работников по общим (сквозным) профессиям согласно табл. 4 приложения к постановлению Кабинета Министров Украины от 02.02.93 № 74. В отраслях, на которые не распространяется действие 6-разрядной сетки, тарифные коэффициенты устанавливаются отраслевым тарифным соглашением.

Соотношение между низшим и высшим разрядами отражает различия в сложности выполняемых работ и создает у рабочих материальную заинтересованность в повышении квалификации. В некоторых отраслях промышленности (например, в горной, металлургической, цементной) действуют 7–8-разрядные сетки с более значительным разрывом между крайними тарифными разрядами (8-разрядная сетка с наибольшим диапазоном — на подземных работах в угольной промышленности).

Относительно совершенствования системы организации оплаты труда АН Украины (ноябрь 1993 г.) было предложено определить диапазон тарифной части оплаты труда, т. е. отношение максимального размера заработной платы за месяц с учетом всех видов доплат, надбавок и премий, других стимулирующих и компенсационных выплат к уровню установленной заработной платы работников государственных предприятий в экономике страны — 1:10,5. В настоящее время максимальная заработная плата наемных работников превышает МЗП в 10 и более раз. Предполагается ввести унифицированные тарифные сетки, которые диффе-

ренцированы по отраслям экономики на четыре, а по условиям труда — на три группы:

- восьмиразрядная тарифная сетка с соотношением тарифов 1 и 8 разрядов 1:2,4 — для оплаты труда работников цехов основного производства предприятий черной металлургии;
- восьмиразрядная тарифная сетка с соотношением 1 и 8 разрядов 1:2,08 — для оплаты труда работников основного производства предприятий машиностроения, включая электротехническую, электронную, радиотехническую промышленность и производство средств связи;
- семиразрядная тарифная сетка с соотношением тарифов 1 и 7 разрядов — 1:2,01 — для оплаты труда работников, непосредственно занятых обслуживанием, наладкой и ремонтом основного оборудования тепловых и электрических систем атомных, тепловых и гидроэлектростанций;
- шестиразрядная сетка с соотношением тарифов 1 и 6 разрядов 1:1,8 — единая для всех других отраслей народного хозяйства, видов производств и работ. Предлагается на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда повышать коэффициент каждого разряда на 0,1, а на работах с особо тяжелыми условиями труда — на 0,2.

При этом предлагается соотносить размер минимальной и максимальной тарифной заработной платы как 1:3,5 на период до стабилизации экономики.

Что же касается работников бюджетных организаций, то Постановлением Кабинета Министров Украины от 25 января 1993 г. № 44 установлена Единая тарифная сетка из 29 разрядов и коэффициентов оплаты труда работников бюджетных организаций и учреждений на базе минимальной заработной платы. Диапазон этой сетки 1:13,8. Постановлением Кабинета Министров Украины от 20 октября 1994 г. № 720 для работников бюджетных организаций введены коэффициенты повышения ставок заработной платы и должностных окладов. Причем, соотношение между 1 и 29 разрядами в данном случае обратное, т. е. 1-й разряд корректируется на 11,34, а 29-й разряд — на 2,90. Поскольку заработная плата в бюджетных организациях в последние два-три года стала значительно отставать от темпов роста заработной платы в других сферах экономики, было принято решение в 2001 г. повысить ее примерно на 25 %.

Тарифная ставка — элемент тарифной системы: определяет размер оплаты труда различных групп рабочих на единицу времени (час, день, месяц).

Часовые, дневные, месячные тарифные ставки устанавливаются в зависимости от системы учета выработки и нормирования труда в разных отраслях промышленности.

Если работы нормируются *по нормам времени*, обычно применяются часовые тарифные ставки, а если на основе сменных *норм выработки*, пользуются, как правило, дневными тарифными ставками. Например, для оплаты труда рабочих в машиностроении, на лесозаготовках, в строительстве применяются часовые тарифные ставки, в угольной и металлургической промышленности — дневные, а для рабочих, занятых на эксплуатации электрооборудования в электроэнергетической отрасли промышленности и для водителей — месячные тарифные ставки.

Согласно Постановлению Кабинета Министров Украины от 2 июня 1993 г. № 393 (дополнение 1) размер тарифных ставок рабочих первого разряда определяется умножением соответствующего коэффициента на установленный государством размер минимальной заработной платы.

Тарифная ставка учитывает категорию работ, условия их выполнения и значение отрасли. Размер ставки (оклада) первого разряда определяется на уровне гарантированного государством минимального размера заработной платы. Ставки других разрядов определяются умножением ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент. Каждому тарифному разряду соответствует свой тарифный коэффициент. Например, 29 разряду работников бюджетных учреждений соответствует коэффициент 13,8, т. е. 13,8 МЗП, скорректированный на 2,9.

Оплата труда работников бюджетных учреждений и организаций базируется на основе единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов. Для таких общих должностей, как инженер, экономист, бухгалтер и др. уже установлен диапазон разрядов от 9 до 15 включительно. Этим разрядам соответствуют тарифные коэффициенты от 2,26 до 4,01. Для ведущих инженеров, экономистов, бухгалтеров установлен диапазон разрядов от 11 до 16 включительно. Кроме этого, работающим могут устанавливаться надбавки, доплаты и другие стимулирующие выплаты. Для государственных предприятий установлены единые тарифные условия оплаты труда работников и служащих по общим (сквозным) профессиям и должностям. Они состоят из единой тарифной сетки (табл. 11.1) и перечня общих профессий рабочих и служащих с соответствующими тарифными разрядами.

В целях межотраслевой унификации оплаты в зависимости от сложности труда Кабинет Министров Украины Постановлением от 20 февра-

**Единая тарифная сетка оплаты труда рабочих и служащих
по общим (сквозным) профессиям и должностям**

Тарифный разряд	Тарифный коэффициент для группы		Тарифный разряд	Тарифный коэффициент для группы		
	1-й	2-й		1-й	2-й	3-й
1	1,00	1,00	9	2,26	2,16	—
2	1,12	1,06	10	2,49	2,37	—
3	1,25	1,18	11	2,74	2,61	—
4	1,39	1,32	12	3,01	2,92	2,83
5	1,54	1,47	13	3,31	3,21	3,11
6	1,70	1,62	14	3,64	3,53	3,42
7	1,87	1,78	15	4,01	3,88	3,76
8	2,06	1,96				

ля 1993 г. утвердил коэффициенты соотношения с МЗП минимальных тарифных ставок для их дифференциации по видам производств, работ и деятельности в зависимости от сложности труда по отраслям народного хозяйства, а также коэффициенты соотношения с МЗП тарифных ставок (окладов) отдельных профессий рабочих, в отношении которых не применяются тарифные сетки, для их дифференциации в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации рабочих.

По первой группе в соотношении коэффициентов существуют значительные различия. Так, в угольной промышленности — 1,45–2,75, в легкой — 1,02–1,17, а в машиностроении — 1,08–1,41. По второй группе у водителей троллейбусов — 2,03–2,75, у машинистов локомотивов — 2,36–3,92, у рядовых работников речного флота — 1,37–1,62.

Тарифно-квалификационный справочник содержит перечень характеристик работ, выполняемых рабочими различных производств, и требования в области технических, общих знаний и производственных навыков, которыми должен обладать рабочий, выполняющий определенную работу. Тарифно-квалификационный справочник является важнейшим элементом тарифной системы, сборником нормативных документов по всем видам работ, распределенных на группы в зависимости от их сложности. Он содержит характеристику тарифных разрядов по каждой профессии и специальности, с его помощью устанавливается сложность работ, присваиваются квалификационные разряды рабочим.

Квалификационные характеристики по каждому разряду в Справочнике обычно состоят из трех разделов:

- в разделе “Характеристика работ” дается описание работы, которую рабочий определенного разряда должен уметь выполнять, указывается степень самостоятельности рабочего при выполнении основной работы, при наладке обслуживаемого оборудования; регламентируется выбор и определение режимов работы, порядок подготовки материалов к обработке и т. д.;
- раздел “Должен знать” посвящен описанию минимума теоретических и практических знаний рабочего, необходимых для выполнения конкретной работы;
- в разделе “Примеры работ” дается перечень конкретных, наиболее характерных работ, соответствующих определенному разряду.

Первый разряд присваивается рабочим наиболее низкой квалификации, выполняющим самую простую работу. Чем выше уровень знаний и умений рабочего, сложность и точность выполняемой им работы, тем выше его тарифный разряд.

Оплата по тарифу — основа государственного регулирования оплаты труда и соответственно должна быть основой заработной платы, однако начиная с 1990 г. наблюдается стойкая тенденция к сокращению доли этой части заработной платы. Так, если доля тарифа в общей заработной плате работников производственной сферы в 1990 г. составляла около 60 %, то к концу 1993 г. она уменьшилась до 20–30 %. В настоящее время оплата по тарифу сохраняется на уровне 20 %.

В последнее время ставится вопрос о возрождении роли тарифа, однако это сопряжено с большими затратами, связанными с уточнением и дополнением элементов тарифной системы с учетом изменений, произошедших за последнее десятилетие в перечне профессий, в их функциях и в требованиях к отдельным должностям и профессиям.

Помимо основной части заработной платы — тарифа, на ряде предприятий и организаций выплачиваются доплаты, надбавки, премии, которые составляют переменную часть заработной платы. В настоящее время они закрепились в постоянной части заработной платы, что сдерживает мотивацию к производительному труду, разрушает определенные соотношения в оплате труда по отраслям, и это можно рассматривать как одну из причин инфляционных процессов, разрушающих экономику Украины. Так, в трех отраслях промышленности (топливной, черной металлургии и электроэнергетике) за 1991–1992 гг. соотношение среднемесячной заработной платы и уровня, сложившегося в промыш-

ленности в целом, резко возросло (на 20–63 %), а в машиностроении и металлообработке резко сократилось (на 26,3 %).

Специалистами Минтруда и социальной политики Украины вместе с учеными НИИТруда Украины, а также Института труда и занятости Украины разработаны предложения по введению единой комплексной системы организации оплаты труда в экономических отраслях Украины. Ряд предложений носят концептуальный характер и прошли апробацию на конкретных предприятиях, в результате чего некоторые их положения уточняются и дорабатываются.

Основой организации оплаты труда ИТР и служащих являются схемы должностных окладов и тарифно-квалификационные справочники, которые посредством трех исходных моментов обеспечивают единые требования к уровню квалификации и кругу обязанностей: 1) “Должностные обязанности”, 2) “Должен знать”, 3) “Квалификационные требования”.

Схема должностных окладов представляет собой перечень должностей по предприятиям соответствующих отраслей промышленности с указанием месячного должностного оклада или коэффициента.

Для учета уровня квалификации ИТР и служащих в пределах одной и той же должности в схеме должностных окладов предусматриваются их минимальная и максимальная величины — “вилка” окладов. Во время ревизии расчетов с рабочими и служащими аудитор обязательно проверяет по расчетно-платежным ведомостям соответствие ставок заработной платы ставкам, утвержденным по тарификационным спискам.

11.2. Нормирование труда

Важным элементом организации труда на производстве является его *нормирование*, сущность которого заключается в определении объективно необходимых затрат рабочего времени при проектировании рациональных трудовых процессов и установлении прогрессивных, научно обоснованных норм труда. Нормирование труда предполагает совершенствование организации труда и технологических процессов на рабочих местах, а также полное и экономичное использование оборудования. С помощью нормирования труда решаются вопросы, связанные с его планированием и образованием фонда оплаты труда, а также обеспечивается одинаковая интенсивность труда на разных по содержанию и сложности работах.

Таким образом, нормирование труда — это вид деятельности по управлению производством, задача которого — установление необходимых затрат и результатов труда, а также оптимального соотношения между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования. Это означает, что нормы должны соответствовать наиболее эффективным для условий конкретного участка вариантам технологического процесса, организации труда, производства и управления. Иными словами, система норм труда способствует наилучшему использованию трудовых и материальных ресурсов производства, поскольку она является первоосновой организации труда и производства, и определяется на основе одного или нескольких трудовых нормативов. В систему норм труда входят широко применяемые нормы: времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания. Рассмотрим кратко каждую из названных норм труда.

Норма времени — время, установленное на изготовление единицы продукции или на выполнение одной производственной операции, т. е. это норма, определяющая необходимые затраты времени одного работника или бригады на выполнение единицы работы (трудоемкость операции). Норма времени определяется в часах, минутах, секундах. Ее структура показана на рис. 11.2.

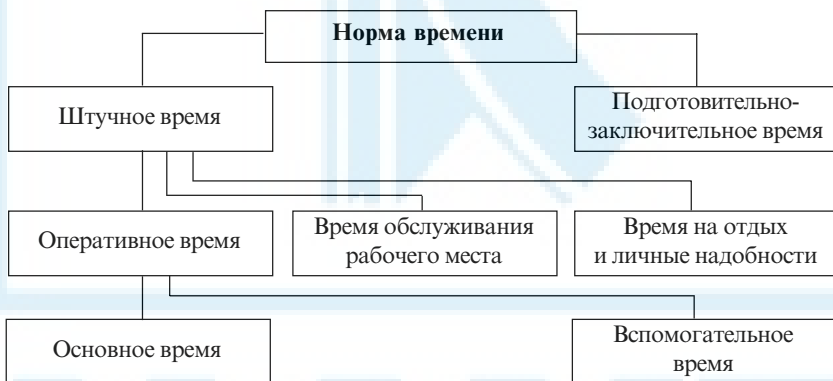


Рис. 11.2. Структура нормы времени

Норма времени включает в себя штучное и подготовительно-заключительное время.

Штучное время — это время, затрачиваемое непосредственно на изготовление (обработку) единицы продукции (операцию).

Подготовительно-заключительное время — время, затрачиваемое рабочим на изучение чертежа, наладку оборудования, установку и снятие инструмента и приспособлений, сдачу на склад готовой продукции.

Продолжительность подготовительно-заключительного времени, устанавливаемая для партии одинаковых изделий (операций), не зависит от их количества. Таким образом, чем больше партия деталей, тем меньше подготовительно-заключительного времени отводится на одно изделие (операцию). Например, если норма подготовительно-заключительного времени 16 мин, а в партии насчитывается 8 деталей, то нормой подготовительно-заключительного времени на одну деталь будет 2 мин (16:8). Если партию деталей увеличить до 32 шт., то на одну деталь будет затрачиваться лишь 0,5 мин (16:32) подготовительно-заключительного времени.

В последние годы все чаще применяется метод групповой обработки деталей, позволяющий сокращать подготовительно-заключительное время. Сущность его состоит в том, что за станком закрепляется группа однородных по конструкции и размерам деталей (например, группа “А” — различные втулки, группа “Б” — различные кольца и т. д.). Внедрение групповой обработки деталей значительно (до 30 %) повышает производительность станочного оборудования, сокращает трудоемкость изготовления оснастки. В настоящее время метод групповой обработки успешно применяется в машиностроении и ряде других отраслей промышленности.

Норма штучного времени включает следующие элементы: 1) оперативное время; 2) время обслуживания рабочего места; 3) время регламентированных перерывов на обед. *Оперативное время*, в свою очередь, подразделяется на основное и вспомогательное.

Основным называется время, затрачиваемое на выполнение заданного технологического процесса, в ходе которого изменяются размеры, внешний вид и другие свойства обрабатываемой продукции или взаимное расположение деталей (например, сборка).

Вспомогательным называется время, расходуемое на создание условий для выполнения основной работы. К вспомогательному относится время на установку, закрепление и снятие обрабатываемого изделия, на пуск и остановку агрегатов, перестановку инструментов и приспособлений, измерение обрабатываемых поверхностей и т. п. Если часть этих операций можно выполнять одновременно с основной работой, то затрачиваемое на них время не относится к вспомогательному и в норму не

включается. Вспомогательное время определяется на основании технологических карт и специально разрабатываемых нормативов.

Основное и вспомогательное время в зависимости от степени механизации производства делится на три части: а) машинное (аппаратное); б) машинно-ручное; в) ручное.

Наряду с оперативным в норму штучного времени включается *время обслуживания рабочего места*. В него входят затраты времени на смазку, чистку, подналадку оборудования, уход за рабочим местом и т. д. Времени обслуживания устанавливается либо на основе нормативов, либо в процентах к оперативному времени.

В норму времени включается *время на отдых и личные надобности* (на тяжелых и темповых работах).

Норма выработки — количество продукции или операций, производимых рабочим за единицу времени. Норма выработки может быть установлена на различные отрезки времени (час, смена, месяц):

$$N_{\text{выр}} = \Phi_{\text{см}} / T_{\text{н}}, \quad (11.1)$$

где $N_{\text{выр}}$ — норма выработки, шт. (операции); $\Phi_{\text{см}}$ — сменный фонд рабочего времени, мин; $T_{\text{н}}$ — норма времени на единицу продукции, мин.

Чем больше норма времени, тем меньше будет сменная норма выработки, и наоборот.

Норма обслуживания применяется для нормирования труда вспомогательных рабочих (наладчиков, электромонтеров и т. д.). Для этой категории работников устанавливается количество единиц оборудования или площадь производственного участка подлежащих обслуживанию. Например, норма обслуживания наладчика — 12 станков, рабочего по уборке производственного помещения — 400 м² площади цеха.

Для правильного определения нормы обслуживания необходимо точно учитывать трудоемкость выполняемой работы, ее сложность.

В целях ликвидации разнобоя в нормировании Центральное бюро промышленных нормативов по труду и отраслевыми институтами разрабатывает общепромышленные, отраслевые и местные технически обоснованные нормы для обслуживания вспомогательных рабочих. В машиностроении, например, подобные нормы разрабатываются для контролеров ОТК, наладчиков, кладовщиков, комплектовщиков.

По нормам обслуживания определяют необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственных площадей для обслуживания и численность вспомогательных рабочих с учетом особенностей производства.

Норма численности определяет численность работников, необходимую для выполнения определенного объема работы либо для обслуживания одной или нескольких единиц оборудования. Она устанавливается исходя из расчетной численности с учетом нормативной загрузки работников.

Норма управляемости (количество подчиненных) служит для определения количества работников, которые должны быть непосредственно подчинены одному руководителю.

Нормированное задание определяет необходимые перечень и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или бригадой за установленный промежуток времени (смену, сутки, месяц). Как и норма выработки, нормированное задание может устанавливаться при разнородной продукции и определять объем работ не только в натуральных единицах, но и стоимостных и временных (часах, минутах, секундах). С учетом этого некоторые рассматривают норму выработки как частное проявление нормированного задания. Существует специфическая разновидность трудовых нормативов, устанавливаемых на мелкие элементы ручных трудовых процессов — микроэлементы.

Используются технически обоснованные и опытно-статистические типы норм.

Технически обоснованная норма устанавливается с учетом наиболее полного использования оборудования и инструментов, рациональной организации труда, передового опыта, устранения потерь рабочего времени. Установленная норма мобилизует рабочих на выявление и использование резервов производства, стимулирует повышение квалификации и производительности труда. При расчете технически обоснованной нормы, все элементы, входящие в ее состав, рассчитываются отдельно.

Приведем пример расчета технически обоснованной нормы времени. Рабочий должен просверлить отверстие в детали из определенной марки стали толщиной 54 мм. Выполнять эту операцию лучше всего при подаче 0,4 мм. Наиболее целесообразна частота вращения шпинделя станка — 400 мин^{-1} . Это означает, что при установленном режиме за 1 мин можно просверлить 160 мм ($0,4 \cdot 400$). В нашем примере к толщине детали (54 мм) надо прибавить на врезание и выход сверла еще 10 мм. Таким образом, весь путь сверла составит 64 мм ($54 + 10$). Основное машинное время будет равно 0,4 мин ($64 : 160$).

Опытно-статистические нормы. Обычно определяются на основе среднеарифметических статистических отчетных данных о затратах вре-

мени и личного опыта нормировщика. Эти нормы устанавливаются без должного анализа и предварительного изучения всех основных элементов операции, всестороннего учета производственных возможностей и резервов (обычно на разовые работы, во вспомогательных цехах, на виды работ, содержащие большую долю ручного труда). Часто процент выполнения таких норм выше, чем процент выполнения норм, технически обоснованных. Большое количество опытно-статистических норм может привести к появлению “выгодных” и “невыгодных” работ, а это отражается на работе предприятия и его структурных подразделений. Поэтому на предприятиях стараются использовать технически обоснованные нормы.

Поскольку как опытно-статистические, так и технически обоснованные нормы характеризуют затраты рабочего времени, то важно обратить внимание на классификацию методов изучения затрат рабочего времени (рис. 11.3).

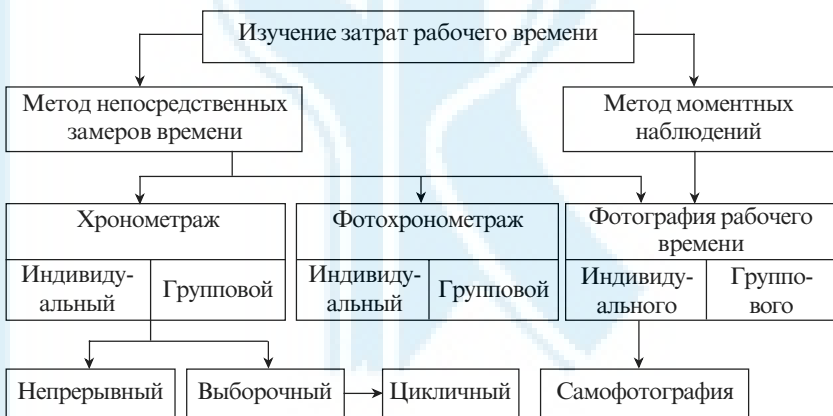


Рис. 11.3. Методы изучения затрат рабочего времени

Как видно из рис. 11.3, затраты рабочего времени изучаются с помощью фотографии рабочего времени, хронометража и фотохронометража. Поскольку последний подход используется на предприятиях редко, рассмотрим суть фотографии рабочего дня и хронометража.

Фотография рабочего времени — изучение затрат времени путем наблюдения и измерения всех без исключения элементов рабочего процесса на протяжении рабочей смены или ее части. Основная задача фо-

тографии рабочего времени — выявление причин, вызывающих потери в течение смены.

Данные наблюдательного листа (табл. 11.2) позволяют составить обработочную карту фотографии рабочего времени, в которой суммируются данные по каждому элементу затрат рабочего времени.

Данные обработочной карты (табл. 11.3) показывают, что из 480 мин рабочего времени производительно использовались 425 мин, а 55 мин затрачены нерационально. Устранение непроизводительных затрат и повышение удельного веса производительных обеспечат значительное повышение производительности труда.

В зависимости от количества объектов, охваченных наблюдением, на предприятиях проводится не только индивидуальное, но и бригадное, групповое фотографирование рабочего дня.

На многих предприятиях накоплен большой опыт самофотографирования рабочего дня. При этом рабочий лично фиксирует в наблюдательном листе затраты своего времени. Обычно он записывает только потери времени и причины, их вызвавшие. Это дает возможность охватить фотографией большие группы рабочих. В процессе самофотографирования рабочие активно участвуют в выявлении резервов в использовании своего времени, вносят конкретные предложения по устранению непроизводительных его потерь.

Хронометраж — точное измерение времени, затрачиваемого на отдельные приемы и движения при выполнении производственных операций, основанное на разложении трудовых операций на микроэлементы. Он используется при анализе приемов труда и определении длительности повторяющихся элементов операций. Хронометраж широко используется в техническом нормировании труда. Он позволяет выявить условия, определяющие продолжительность операции, установить, насколько целесообразны те или иные движения у отдельных рабочих, изучить передовой опыт сокращения затрат времени.

Перед началом измерения затрат времени на ту или иную операцию разрабатывается наблюдательный лист хронометража работы (табл. 11.4). На этом листе изучаемая операция разбивается на отдельные элементы, по каждому из которых выполняется обычно 10–20 замеров, результаты которых изучаются и анализируются.

Анализ данных наблюдательного листа показывает, что длительность отдельных элементов операции колеблется. Чтобы определить нормальную продолжительность операции, необходимо рассчитать среднее время,

Таблица 11.2

Наблюдательный лист фотографии рабочего дня токаря

№ п/п	Основной элемент рабочего процесса	Текущее время, ч. мин	Продолжительность, мин	Элемент рабочего времени
1	Начало смены	8.00	—	—
2	Уборка инструмента, оставленного предыдущей сменой	8.10	10	Непроизводительные затраты
3	Получение задания	8.20	10	Подготовительно-заключительное время
4	Установка детали и ее закрепление	8.40	20	Вспомогательное время
5	Машинное время	10.10	90	Основное время
6	Снятие детали со станка	10.20	10	Вспомогательное время
7	Получение в кладовой инструмента	10.40	20	Подготовительно-заключительное время
8	Ожидание новой заготовки детали	10.55	15	Непроизводительное время
9	Установка и закрепление детали	11.05	10	Вспомогательное время
10	Смена инструмента и подналадка станка	11.17	12	Время обслуживания рабочего места
11	Машинное время	11.55	38	Основное время
12	Снятие детали со станка	12.00	5	Вспомогательное время
13	Обеденный перерыв	12.30	30	Регламентированный отдых
14	Уборка стружки	12.40	10	Время обслуживания рабочего места
15	Ожидание крана	13.05	25	Непроизводительное время
16	Установка детали	13.13	8	Вспомогательное время
17	Машинное время	16.13	180	Основное время
18	Снятие детали	16.26	12	Вспомогательное время
19	Окончание работы	16.30	5	Потери времени, зависящие от рабочего
	И т о г о: рабочее время		480	

Обработочная карта фотографии рабочего дня токаря

Цех механический, участок токарный.

Дата наблюдения 17 мая 2000 г.

Начало наблюдения 8.00, окончание наблюдения 16.30.

№ п/п	Элемент рабочего времени	Продолжительность, мин
<i>Производительные затраты рабочего времени</i>		
1	Подготовительно-заключительное время	25
2	Основное (машинное) время	312
3	Вспомогательное время	60
4	Время обслуживания рабочего места	28
	Итого	425
<i>Непроизводительные затраты рабочего времени</i>		
1	Зависящие от рабочего	5
2	Не зависящие от рабочего	50
	Итого	55
	Всего	480

затраченное рабочим по каждому ее элементу. Так, средние затраты времени по элементу операции “Установка поплавка” составят, с:

$$\frac{5 + 4 + 6 + 5 + 6 + 6 + 5 + 5 + 7 + 6}{10} = \frac{55}{10} = 5,5.$$

Сумма средних затрат по всем элементам операции покажет среднее время по операции в целом. В нашем примере — 46,4 с.

Особое место в нормировании труда занимает нормирование управленческого труда, которое осуществляется в четыре этапа:

- изучение и анализ содержания, характера и организационно-технических условий труда ИТР и служащих по функциям управления и профессиям;
- определение конкретных целей нормирования, требований к разрабатываемым нормам и выбор методов нормирования;
- проектирование выбора оптимальной технологии выполнения управленческих работ, наиболее полно отвечающей прогрессивным организационно-техническим условиям;

**Наблюдательный лист хронометража работы
слесаря машиностроительного завода
(операция сборки карбюратора)**

№ п/п	Элемент опера- ции	Продолжительность элемента операции при разных замерах, с										Сред- нее время, с
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Закрепление корпуса	12	10	12	11	12	11	11	10	10	11	11,0
2	Установка и закрепление жиклера	10	11	13	11	12	11	13	12	11	12	11,6
3	Установка поплавка	5	4	6	5	6	6	5	5	7	6	5,6
4	Закрепление крышки карбюратора	10	13	11	10	11	10	10	10	10	11	10,6
5	Снятие собранного карбюратора	8	6	8	9	7	8	9	7	8	7	7,7
	Итого	45	44	50	46	48	46	48	44	46	47	46,4

- апробация норм, оценка их экономической эффективности, анализ тенденций изменения организационно-технических условий, в которых проходят управленческие процессы.

При разработке нормативов и установлении норм затрат труда ИТР и служащих используются такие показатели: степень загрузки исполнителей основными и нормируемыми работами; степень использования рабочего времени.

Нормы затрат управленческого труда включают в себя время, необходимое для выполнения конкретной работы или ее элемента работниками определенной квалификации в строго установленных организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда. Подробно классификация норм затрат управленческого труда показана на рис. 11.4.

11.3. Формы и системы оплаты труда

Важными составляющими организации оплаты труда являются ее формы и системы. Как видно из рис. 11.1, существуют две основные формы оплаты труда: сдельная, при которой заработная плата начисляет-

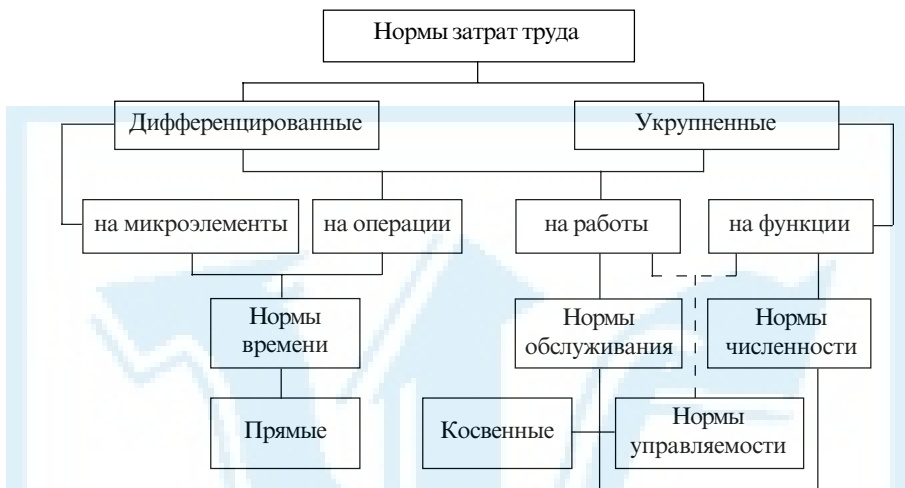


Рис. 11.4. Классификация норм затрат управленческого труда

ся пропорционально производительности труда, и повременная, предусматривающая начисление заработной платы пропорционально отработанному времени. Что же касается систем оплаты труда, то их существует значительно больше, чем форм, поскольку они учитывают различные организационно-технические условия производства. На рис. 11.5 отражены особенности форм и систем оплаты труда [2].

Повременная оплата труда — форма, при которой размер заработка рабочего зависит от его тарифного разряда и количества отработанного времени. Она может быть выражена в виде дневной, недельной или месячной заработной платы и обычно применяется на тех производственных процессах, где невозможно или затруднительно точно нормировать труд, определить нормы времени и нормы выработки. К таким работам относятся, например, операции по ремонту, наладке, смазке оборудования. Повременная оплата широко применяется в условиях автоматизированного производства, на конвейере, а также на тех работах, где особое значение имеет высокое качество продукции.

Существует *простая повременная* и *повременно-премиальная оплата труда*.

Простая повременная оплата труда подразделяется на почасовую, дневную и помесичную.

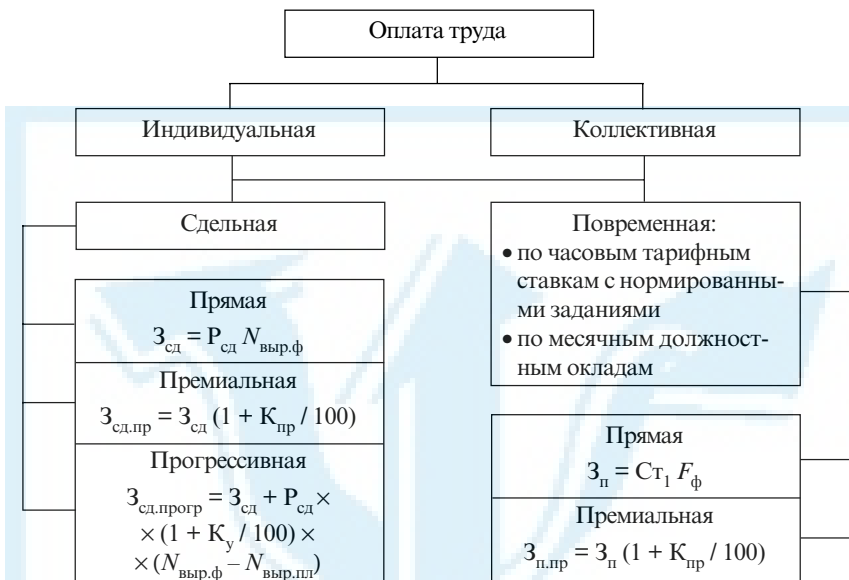


Рис. 11.5. Формы и системы оплаты труда:

$P_{сд}$ — сдельная расценка за единицу продукции или работы, грн.;
 $N_{выр.ф}$ — фактическое количество произведенной продукции или работы за установленный период, ед.; $K_{пр}$ — коэффициент премирования за качественное выполнение сменного задания; K_y — коэффициент увеличения сдельной расценки при перевыполнении сменного задания;
 $N_{выр.пл}$ — плановая выработка (сменное задание), ед.; C_{T_1} — тарифная ставка работника 1-го разряда за час (день), грн.; $F_{ф}$ — фактически отработанное время, ч, дней

При почасовой оплате заработная плата рабочего-повременщика определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество часов, фактически отработанных в течение месяца.

При поденной оплате труда определяется размер дневной ставки, а заработок зависит от количества отработанных дней.

При помесичной оплате заработная плата устанавливается в виде месячной ставки, независимо от количества рабочих дней в конкретном месяце.

Труд рабочих-повременщиков оплачивается по установленным тарифным ставкам. Однако в отдельных случаях допускается оплата труда рабочих-повременщиков по тарифным ставкам сдельщиков. На особо

важных для предприятия участках работы, в том числе со строго регламентированным режимом, а также при ремонте технологического оборудования в основных и опытных производственных цехах, где заняты высококвалифицированные рабочие, руководитель предприятия по согласованию с ФЗМК может в пределах фонда заработной платы установить для этой категории рабочих-повременщиков оплату по тарифным ставкам сдельщиков.

Повременно-премиальная оплата труда позволяет теснее увязать размер заработной платы с конкретными задачами рабочего места, бригады (лучшее использование оборудования, экономия сырья, материалов, топлива, бережное обращение с инструментами и т. д.). При этой системе, помимо основного тарифного заработка, рабочий получает премию за высокие показатели. Например, рабочие по ремонту оборудования премируются за безаварийную работу машин, механизмов, выполнение графиков ремонта, рабочие-повременщики предприятий машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности — за качественное и своевременное выполнение установленных заданий.

Для рабочих-повременщиков в зависимости от их специальности и характера производства установлены премии от 10 до 25 % тарифной ставки (оклада). Рабочим-повременщикам, занятым на конвейерах, поточных линиях, на ремонте технологического оборудования, а также работающим на предприятиях по производству оборонной продукции размеры премий с разрешения министерств и ведомств могут быть повышены до 30 % тарифной ставки (оклада). Размер премий производственных рабочих-повременщиков, занятых на работах в экспериментальных и опытных производствах, а также на испытании и доводке машин и других изделий, может достигать 40 % тарифной ставки (оклада).

Применение повременно-премиальной оплаты труда требует четкого определения работ, обязанностей рабочего, установления норм обслуживания, учета показателей работы повременщика.

Премия начисляется по месячным результатам работы за фактически отработанное время.

Начальнику цеха, начальнику соответствующей службы, руководителю промышленного предприятия предоставлено право лишать отдельных работников премии полностью или снижать ее размер за производственные упущения, а также за нарушения трудовой дисциплины.

Оклады рабочих-повременщиков. Для некоторых категорий рабочих-повременщиков вместо тарифных ставок устанавливаются твердые месячные оклады. Обычно это рабочие, выполняющие вспомогательные

работы, не оказывающие непосредственного влияния на результаты производства. По твердым месячным окладам производится оплата труда, например, рабочих складов, уборщиц производственных помещений, раздатчиков инструментов, весовщиков, кладовщиков и др.

Сдельная оплата труда — преобладающая форма оплаты труда рабочих на промышленных предприятиях. При этой форме зарплаты рабочего определяется количеством произведенной продукции и установленной расценкой за единицу продукции.

Сдельная оплата труда применяется, как правило, на тех работах, где труд можно нормировать и с достаточной точностью определить *норму времени* и *норму выработки*. Хорошо организованное нормирование и точный учет выработки, а также контроль за качеством продукции — неотъемлемые условия успешного применения сдельной оплаты труда.

Очень важно, чтобы сдельная расценка была сообщена рабочему при выдаче задания до начала работы. При массовых повторяющихся работах, когда наряды не выдаются, расценки вывешиваются на видном месте.

Прямая сдельная система оплаты труда имеет недостатки: она стимулирует только увеличение выпуска продукции, но не предусматривает заинтересованность рабочего в улучшении других показателей — экономии сырья, материалов, топлива, энергии, повышении качества продукции; при сдельной оплате рабочий заинтересован прежде всего в увеличении индивидуальной выработки, а не в общем улучшении показателей своего коллектива (бригады, участка, цеха). Поэтому широкое развитие получили разновидности сдельной оплаты труда, устраняющие эти недостатки (сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, коллективная (бригадная) сдельная, косвенная сдельная, аккордная оплата труда).

При прямой индивидуальной сдельной оплате труда заработная плата рабочего непосредственно зависит от количества произведенных изделий или выполненных операций.

Сдельная расценка оплаты труда за единицу продукции (штуку) может быть выражена формулой

$$P_{\text{ш}} = T_{\text{с}} / H_{\text{в}}, \text{ или } P_{\text{ш}} = T_{\text{ч}} H_{\text{вр}}, \quad (11.2)$$

где $T_{\text{с}}$ — тарифная ставка разряда за смену; $H_{\text{в}}$ — норма выработки; $T_{\text{ч}}$ — часовая тарифная ставка; $H_{\text{вр}}$ — норма времени, ч.

Сдельные расценки определяются исходя из тарифной ставки работы, а не того тарифного разряда, который установлен рабочему. Поэтому

при расчете расценок принимаются тарифные ставки, соответствующие разряду выполняемой работы, а не разряду рабочего.

Сдельно-премиальная оплата труда. При этой системе заработок рабочего по основным сдельным расценкам дополняется специальными премиями. Размер премии обычно устанавливается в процентах к заработной плате, определенному по сдельным расценкам в зависимости от особенностей производства и характера выполняемой работы.

Премии повышают заинтересованность рабочего в улучшении количественных и качественных показателей.

Конкретные показатели и условия премирования, а также размеры премий устанавливает руководитель предприятия по согласованию с комитетом профсоюза.

Премия рассчитывается следующим образом.

Рабочему К. на январь установлено задание 250 нормо-часов, фактически он выработал продукции на 275 нормо-часов, из них по технически обоснованным нормам — 260 нормо-часов (заработная плата по технически обоснованным нормам (т. о. н.) — 130 грн).

Сдано с первого предъявления продукции на 250 нормо-часов.

Расчетные данные

Процент выполнение задания	$275 : 250 \cdot 100 \% = 110$
Процент продукции, сданной по т. о. н.	$260 : 275 \cdot 100 \% = 94$
Процент продукции, сданной с первого предъявления	$250 : 275 \cdot 100 \% = 91$

Начисление премии

Шкала премирования в зависимости от удельного веса заработной платы, исчисленной по технически обоснованным нормам (т. о. н.), в общей сдельной заработной плате представлена в табл. 11.5.

Таблица 11.5

Ориентировочная шкала премирования

Условие премирования	Единица	Размер премии, % к сдельной з/плате по т. о. н. в зависимости от удельного веса з/платы, исчисленной по т. о. н., в общей сдельной з/плате					
		100	90	80	70	60	Не менее 60
За выполнение месячных производственных заданий	% т. о. н.	100	90	80	70	60	Не менее 60
	% премии	26	24	22	20	18	16

Примечание. За каждый процент перевыполнения месячных производственных заданий размер премии увеличивается на 0,5 %. Общий размер премии за

выполнение и перевыполнение заданий не должен превышать 29 % сдельного заработка, исчисленного по т. о. н.

В целях материальной заинтересованности рабочих в повышении качества выпускаемой продукции размер премии, начисленной за выполнение и перевыполнение заданий, повышается на 40 % при сдаче 100 % продукции с первого предъявления, на 28 % — при сдаче от 90 до 100 % продукции с первого предъявления, на 20 % — при сдаче от 80 до 90 % продукции с первого предъявления.

Общий размер премии не должен превышать 40 % сдельного заработка, исчисленного по т. о. н.

За выполнение задания при удельном весе работ по т. о. н., равном 94 %, премия составит 24 %, за перевыполнение — $0,5 \% \cdot 10 = 5 \%$.

Всего премия за выполнение и перевыполнение задания составит $24 \% + 5 \% = 29 \%$.

Сумма премии составит $130 \text{ грн} \cdot 0,29 = 37,7 \text{ грн}$.

За сдачу продукции с первого предъявления премия увеличивается на 28 %.

Сумма премии за первое предъявление составит $37,7 \cdot 0,28 \approx 10,56 \text{ грн}$.

Всего премия к выплате $37,7 + 10,56 = 48,26 \text{ грн}$.

В последние годы удельный вес рабочих, труд которых оплачивается по сдельно-премиальной системе, значительно увеличился. Сдельно-премиальная оплата труда бывает индивидуальной и коллективной.

Сдельно-прогрессивная оплата труда вводится временно на важнейших участках основного производства. При этой системе заработок рабочего зависит от выполнения нормы выработки, как и при прямой сдельной оплате, т. е. по установленным расценкам. При перевыполнении же установленной нормы доплаты к основной сдельной расценке увеличиваются прогрессивно. Прогрессивные доплаты начисляются по результатам месячной работы. При исчислении заработной платы учитывается только продукция хорошего качества.

Такая система оплаты труда применяется обычно на решающих участках (“узких местах”), в случае особой необходимости материального стимулирования рабочих в целях повышения выработки. Недостаток этой системы в том, что заработок рабочего растет быстрее, чем производительность труда. Расчет сдельно-прогрессивной оплаты сложен и требует большого объема вычислений.

В настоящее время по этой системе оплачивается труд незначительной части рабочих (примерно 0,4 %).

Коллективная сдельная (бригадная) оплата труда — сдельная форма оплаты труда по результатам работы коллектива (бригады).

Такая форма оплаты труда получила в последние годы большое распространение, а в некоторых отраслях промышленности (угольной, горнорудной, лесной и др.) стала основной. Например, на металлургических заводах по этой системе оплачивается труд большинства рабочих основных производственных цехов. Расширение применения такой формы оплаты труда связано с развитием механизации производственных процессов, поточного производства, внедрением крупных агрегатов и машин.

За основу расчета заработной платы каждого работника принимается количество конечной продукции (работы), произведенной данным коллективом. Например, бригада из трех человек выполнила работу по наладке оборудования, оцененную на основе норм в 440,43 грн. Заработок каждого рабочего определяется с учетом количества часов, отработанных им, и с учетом его квалификации.

Условный пример расчета.

Рабочий А (2 тарифный разряд) отработал 15 ч,
рабочий Б (5 разряд) отработал 18 ч,
рабочий В (6 разряд) отработал 12 ч.

Допустим, по тарифной сетке разряды имеют следующие тарифные коэффициенты: 2 разряд — 1,47; 5 разряд — 2,06; 6 разряд — 2,26.

Теперь необходимо все часы, отработанные каждым рабочим, выразить в часах 1 разряда. Для этого количество часов работы каждого рабочего умножаем на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Получаем следующие результаты:

рабочий А отработал $15 \cdot 1,47 = 22,05$ ч 1 разряда,
рабочий Б отработал $18 \cdot 2,72 = 49,36$ ч 1 разряда,
рабочий В отработал $12 \cdot 2,26 = 27,12$ ч 1 разряда.

Значит, бригада отработала 98,53 ч 1 разряда ($22,05 + 49,36 + 27,12$).

Оплата 1 ч. рабочего 1 разряда составит 4,47 грн ($440,43 : 98,53$).

Теперь можно определить заработок каждого рабочего.

Заработок рабочего А равен 98,56 грн ($4,47 \cdot 22,05$), рабочего Б — 220,64 грн, ($4,47 \cdot 49,36$) и рабочего В — 121,23 грн ($4,47 \cdot 27,12$).

Главное преимущество коллективной сдельной оплаты труда в том, что она способствует заинтересованности всех рабочих бригады в конечных результатах, развивает у них чувства коллективной ответственности, взаимопомощи.

Косвенно-сдельная форма оплаты труда применяется для оплаты труда главным образом вспомогательных рабочих. При этой системе размер зарплаты рабочего ставится в зависимость от выработки на том участке производства, который он обслуживает.

Например, крановщик обслуживает пять рабочих мест. На каждом из них должно быть изготовлено по 10 деталей в смену, а всего 50 деталей ($10 \cdot 5$). Дневная тарифная ставка крановщика, предположим, равна 15 грн. Следовательно, при сдельной косвенной оплате труда он должен получить за каждую деталь 0,3 грн ($15 : 50$). Если крановщик сведет к минимуму простои на рабочих местах, своевременно будет подавать заготовки и снимать готовые изделия и в результате на участке будет изготовлено не 50, а 60 деталей, его дневной заработок составит 18 грн ($0,3 \cdot 60$).

В угольной промышленности косвенная сдельная оплата применяется для оплаты труда рабочих очистных забоев, в металлургии — дежурных слесарей, обслуживающих металлургические агрегаты, в машиностроении — наладчиков, в текстильной промышленности — зарядчиц уточных барабанов, ленточниц и др.

Удельный вес рабочих, оплачиваемых по этой системе, сравнительно небольшой.

Заслуживает внимания и распределение заработка в подрядном коллективе (рис. 11.6).

Месячный заработок работника определяется по следующей формуле:

$$З_p = T \cdot B + \Pi_x \text{КТВ}, \quad (11.3)$$

где T — тарифная ставка; TB — тарифный фонд оплаты; B — отработанное время; Π_x — приведенный приработок (рассчитывается как отношение коллективного приработка к сумме КТВ всех работников); КТВ — обобщенный коэффициент трудового вклада, с помощью которого оценивается трудовой вклад рабочего,

$$\text{КТВ} = K_6 K_k, \quad (11.4)$$

K_6 — базовый коэффициент оплаты труда, который для рабочих-сдельщиков определяется делением индивидуальной тарифной ставки рабочего на тарифную ставку рабочего второго разряда; K_k — коэффициент качества и дисциплины труда,

$$K_k = 1 - K_{c.k} + K_{п.к}, \quad (11.5)$$

где $K_{c.k}$, $K_{п.к}$ — сумма коэффициентов соответственно снижающих и повышающих факторов.

Для расчета тарифной ставки работников с повременной оплатой труда используется среднемесячный фонд рабочего времени. Условная тарифная ставка работника с повременной оплатой труда будет равна



Рис. 11.6. Распределение заработанных денежных средств в подрядном коллективе

отношению должностного оклада к среднемесячному фонду рабочего времени, а базовый коэффициент условно будет рассчитываться как отношение тарифной ставки работника к тарифной ставке рабочего второго разряда.

Значение $K_к$ не может превышать 1,35. Влияние каждого фактора оценивается по пятибалльной системе от 0,01 до 0,05 (или от 1 до 5).

Рассматриваются и утверждаются КТВ одновременно с подведением итогов хозяйственной деятельности коллектива. Размер КТВ для каждого члена коллектива утверждается на общем собрании коллектива по представлению мастера. Принятое решение оформляется протоколом собрания коллектива и является окончательным. На собрании должно присутствовать более половины работников. Отсутствие работника на собрании не является основанием для пересмотра установленного ему КТВ.

Аккордная оплата труда — разновидность сдельной оплаты труда. Здесь сдельная расценка устанавливается на всю работу с определенным сроком ее выполнения (иногда без ограничения продолжительности рабочего дня).

Аккордная оплата вводится для отдельных групп рабочих в целях повышения их материальной заинтересованности, повышения производительности труда и сокращения срока выполнения работ. Ее устанавливает руководитель предприятия по согласованию с профсоюзами в пределах фонда заработной платы предприятия.

Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии — исходя из норм и расценок на аналогичные работы.

Премия начисляется на сумму заработка по аккордному наряду и не должна превышать максимального размера, установленного для данного вида работ в Положении о премировании рабочих предприятия. Конкретные размеры премии определяются в зависимости от сроков выполнения аккордного задания. При выполнении аккордного задания в срок оплата по наряду производится без начисления премий.

Заработная плата (включая премии) распределяется между рабочими пропорционально отработанному времени в соответствии с присвоенными разрядами.

Недостатки (недоделки), допущенные бригадой или отдельными рабочими в процессе выполнения аккордных работ, должны быть устранены этими рабочими без дополнительной оплаты.

Для рабочих, занятых в строительстве, на работах по текущему содержанию путей, искусственных сооружений и полотна железных дорог, а также в растениеводстве и животноводстве на государственных предприятиях сельского хозяйства установлен особый порядок аккордной оплаты труда.

Очень часто в экономической литературе встречается термин “бестарифная форма оплаты труда”, который был введен Декретом об оплате

труда в 1993 г. Однако в законе об оплате труда эта форма не упоминается, хотя и встречается на практике и известна как контрактная. Поскольку единых требований к составлению контрактов нет, то в каждой фирме и компании имеются свои нюансы в оплате труда по контрактной форме.

Переход к рыночным отношениям показал, что старые, неэффективные модели оплаты труда в значительной мере препятствуют реализации явного потенциала отдельных категорий работников и целых коллективов, тормозят развитие экономики.

Доктор экономических наук Н. Лукьянченко разработала методику безтарифной рыночной модели оплаты труда [3]. В механизме взаимосвязи трудового вклада и заработной платы она предлагает учитывать такие аспекты:

- размер оплаты должен зависеть от трудового вклада и результатов труда каждого работника, его квалификации и опыта;
- заработная плата работника должна определяться конечными результатами работы коллектива;
- организация оплаты труда должна способствовать воспроизводству рабочей силы с учетом возможных инфляционных процессов, обеспечению социальной защиты работников;
- в условиях приватизации на предприятиях с коллективно-паевой формой собственности во время распределения дохода между работниками-пайщиками наряду с упомянутыми аспектами необходимо учитывать долю вложенного ими капитала.

В основе предлагаемой модели организации заработной платы сопоставление труда разного качества и его оплата в зависимости от квалификационных групп работников, их разрядов, профессий, должностей и т. д.

Для этого используется следующая формула расчета размера заработной платы i -го работника:

$$З_{п_i} = \frac{K_i K_p \text{ФОТ}}{K_{cp} K_{p, cp} n}, \quad (11.6)$$

где K_i — коэффициент, показывающий, во сколько раз оплата труда i -го работника выше минимальной; K_p — коэффициент результативности управленческого труда; ФОТ — объем средств, предназначенных для оплаты труда; n — общее количество работников предприятия; K_{cp} —

средний коэффициент соотношений в оплате труда на предприятии (среднеарифметическое значение K_i по всем работникам),

$$K_{\text{ср}} = \sum_{i=1}^n K_i. \quad (11.7)$$

Средний коэффициент результативности управленческого труда (среднеарифметическое значение K_p по всем работникам)

$$K_{\text{р.ср}} = \sum_{i=1}^n K_p, \quad (11.8)$$

где $\sum_{i=1}^n$ — сумма значений K_p для всех работников предприятия.

Соотношения в оплате труда работников разных категорий K_i устанавливаются в виде вилок с достаточно широким диапазоном, дающим возможность активно стимулировать творческий эффективный труд, ответственное отношение работников к своим обязанностям на производстве.

При определении конкретного значения K_i для управленцев в границах диапазона их вилки, целесообразно использовать только те критерии, показатели и условия, которые непосредственно отражают фактический вклад руководителей, специалистов и служащих в общие результаты работы коллектива. Поэтому коэффициент результативности управленческого труда определяют как средневзвешенную величину уровней использования плановых заданий (показателей):

$$K_p = \sum_{i=1}^m a_i b_i, \quad (11.9)$$

где a_i — значение i -го планового задания (оценочного показателя) в общих результатах; b_i — уровень выполненного i -го планового задания (оценочного показателя).

Благодаря вилкам соотношений создаются условия для того, чтобы в системе оплаты труда учитывались не только квалификация работников, их потенциальные возможности, но и реальный трудовой вклад. В предлагаемой формуле существует прямая зависимость оплаты труда не только от трудового вклада, но и от результатов работы всего коллектива. Тем самым на практике может обеспечиваться сочетание интересов предприятия и каждого работника.

11.4. Премирование

Премирование (система премирования) выполняет функции обеспечения заинтересованности работников в результатах труда, соблюдения плановых пропорций, четкой работы в заданном режиме. Премии классифицируются в зависимости от экономического и функционального назначения. Они могут быть *общего характера* (за достигнутые результаты работы предприятия, цеха, участка) и *частного* (премии за создание и внедрение новой техники, за утилизацию лома или экономию электроэнергии). В экономической литературе часто встречается термин “премии по специальным источникам премирования”, что в полной мере относится к частным премиям.

Из всего многообразия премий, применяемых в процессе производства, можно построить следующую классификацию систем премирования, действовавших до недавнего времени или частично действующих сегодня:

А. Стимулирование повышения производительности труда

1. Премирование за выполнение и перевыполнение плана производства.
2. Премирование за выполнение и перевыполнение нормированных заданий.
3. Премирование за работу по технически обоснованным нормам.
4. Премирование за выполнение и перевыполнение планов по росту производительности труда на основе личных производственных планов.
5. Премирование за выполнение работ с уменьшенным штатом, за расширение фактической зоны обслуживания.
6. Премирование за снижение трудоемкости выпускаемых изделий и повышение производительности труда.
7. Премирование за пересмотр норм по инициативе рабочих.

Б. Премирование за улучшение качества выпускаемой продукции

1. Премирование за бездефектное изготовление продукции и сдачу ее ОТК с первого предъявления.
2. Премирование рабочих за сокращение потерь от брака.
3. Премирование за соблюдение установленных плановых заданий по сортности, марочности и т.п., а также за каждый процент пере-

выполнения плана выпуска первосортной или снижение выпуска низкосортной продукции.

4. Премирование за выпуск продукции со Знаком качества.
5. Премирование за выпуск продукции установленного качества.
6. Премирование рабочих, имеющих личное клеймо.

В. Премирование работников предприятий за улучшение отдельных сторон производственной деятельности

1. Премирование за экономию топлива, электрической и тепловой энергии.
2. Премирование за сбор и отгрузку лома черных и цветных металлов.
3. Премирование за сбор и сдачу отходов твердых сплавов.
4. Премирование за изготовление продукции в экспортном исполнении.
5. Премирование за изготовление товаров широкого потребления из отходов производства.
6. Премирование за сбор и сдачу изношенных, но пригодных для восстановления деталей машин.
7. Премирование за возврат деревянной и картонной тары.
8. Премирование за сбор и сдачу вторичного сырья.
9. Премирование за экономию сырья и основных материалов.
10. Премирование за экономию вспомогательных материалов и инструмента.

Г. Премияльные положения, действующие вне системы текущего премирования

1. Премирование за развитие технического прогресса.
2. Премирование за создание и внедрение новой техники.
3. Премирование за содействие изобретательству и рационализации.
4. Премирование за внедрение мероприятий по научной организации труда.
5. Премирование за механизацию ручных работ.
6. Премирование за выполнение особо важных производственных заданий.
7. Вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год.
8. Премирование работников за осуществление мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда.
9. Премирование за освоение новых видов изделий.

В последние годы многие из существующих систем премирования перестали отвечать современным требованиям.

Пересматривать методы стимулирования труда посредством премирования следует в двух направлениях:

- 1) создание премиальных систем, обеспечивающих высокое качество продукции при обязательном росте выработки;
- 2) предоставление разнообразных льгот, соответствующих потребностям работников.

Это позволит, с одной стороны, заинтересовать работников в эффективном труде, а с другой — закрепить на предприятии тех, кто умеет и хочет работать.

Системы премирования должны быть тщательно согласованы с особенностями и задачами производственной деятельности предприятия, что во многом определит их эффективность и целесообразность.

Критической точкой соотношения основной заработной платы и премии должна быть пропорция 1 : 2. Иными словами, в нормальных условиях воспроизводства премия в общем заработке не должна превышать 50 %, повышение доли премии может привести к тому, что она перестанет выполнять свою функцию и превратится в часть заработной платы. Хотя разовые отклонения от верхней границы премии возможны.

Для промышленных предприятий в условиях формирования рыночных отношений наиболее приемлемы виды стимулирования труда, перечисленные в табл. 11.6.

Необходимо отметить, что независимо от того, какая система премирования функционирует на производстве, она должна включать и оптимально сочетать в себе каждый из элементов премирования, а именно:

- источник средств для премирования;
- конкретные показатели премирования;
- условия премирования;
- размеры премий по каждому показателю премирования за основные результаты хозяйственной деятельности и шкалы премирования;
- сроки премирования;
- перечень лиц, профессий и должностей работников предприятий, подлежащих премированию;
- перечень производственных упущений, за которые работник может быть лишен премии полностью или частично, а также порядок депремирования;
- порядок введения, изменения и отмены премиального положения и срок, на который вводится положение.

Таблица наиболее распространенных видов стимулирования труда

№ п/п	Вид стимулирования	Показатели	Премируемые	Размер доплат
1	Оценка заслуг	Результативность труда, объем выполняемых работ за день, профессиональное мастерство, инициатива*	Рабочие, ИТР, служащие и другие категории	10–60 % тарифной ставки или должностного оклада
2	За снижение брака	Недопущение роста брака, качество труда	Рабочие основного и вспомогательного производства	Премия до 3 % от уровня тарифной ставки. При росте брака процент премии стремится к нулю, при его снижении прирост премии равен проценту снижения
3	За профессиональное мастерство	Результативность труда, высокий уровень выполнения работ	Рабочие основного и вспомогательного производства, ИТР и служащие	Дифференцированно от стажа работы
4	Участие в прибылях	Рост основных показателей деятельности предприятия, в первую очередь прибыли	Все работники предприятия	Ежегодные и “отложенные” выплаты распределяются в зависимости от экономического состояния предприятия. При этом должна быть предусмотрена дифференциация между подразделениями, приносящими и не приносящими прибыль, примерно 1 : 3 или 1 : 5
5	Премирование за экспорт выпускаемой продукции	Удельный вес продукции, выпущенной на экспорт, в общем объеме выпускаемой продукции	Работники подразделений, задействованные в выпуске экспортной продукции	Дифференцированно от вклада каждого подразделения

* Количество показателей может быть изменено по усмотрению коллектива. Этот вид премирования может дробиться на несколько подвидов в зависимости от условий производства.

Термин “правильное премиальное положение” означает не только экономически эффективное решение, но и наличие четких и ясных формулировок, определяющих взаимные права и обязанности администрации и коллектива предприятия в вопросе установления показателей и условий премирования.

Для определения степени эффективности выбранной премиальной системы необходимо проанализировать все ее элементы, определить оптимальное значение каждого из них с учетом опыта и особенностей своего и других предприятий. Важнейшим показателем эффективности систем премирования является соотношение реально получаемого эффекта в результате действия той или иной системы и дополнительных расходов, которые несет предприятие в связи с выплатой премий.

Согласно этому показателю, эффективной можно считать любую систему премирования, применение которой дает дополнительный результат, превышающий премию, выплачиваемую за его достижение. Этот критерий эффективности выражается в виде неравенства:

$$\mathcal{E}_д \geq П_д, \quad (11.10)$$

где $\mathcal{E}_д$ — экономический эффект, полученный в результате действия системы премирования, грн.; $П_д$ — сумма премии, выплаченная работникам за достижение или сохранение на определенном уровне показателей премирования, грн.

Разница между ними составит в таком случае дополнительный чистый (абсолютный) доход предприятия, или абсолютную эффективность системы премирования:

$$\mathcal{E}_{аб} = \mathcal{E}_д - П_д \geq 0. \quad (11.11)$$

В каждом конкретном случае соблюдение общего критерия эффективности системы премирования ($\mathcal{E}_д \geq П_д$) достигается в результате экономически обоснованного выбора: 1) показателей, условий и нормативов премирования; 2) уровня показателей, который должен быть достигнут при выбранных нормативах поощрения. При этом необходимо подходить дифференцированно к оценке систем поощрения за количественные и качественные показатели.

Отметим, что эффективность систем премирования, которая многими авторами сводится только к величине получаемого экономического эффекта, в значительной степени зависит от того, насколько правильно разработаны и увязаны с условиями производства действующие на предприятии положения о премировании.

Существует система анализа эффективности действующих премиальных выплат, которая была разработана экономистами НИИТруда (г. Москва) еще в середине 70-х годов и адаптирована и усовершенствована автором этой книги для предприятий промышленности Украины в 80-е годы.

Анализ действующих систем премирования необходим, так как он позволяет в значительной степени повышать эффективность производства, результативность труда каждого работника на его рабочем месте, что, в свою очередь, обеспечит взаимосвязь оплаты труда с эффективностью производства (табл. 11.7).

Таблица 11.7

Взаимосвязь оплаты труда и эффективности производства

Производственная задача	Решение
I. Увязывание заработной платы с повышением производительности труда	Распределение коллективного заработка Совершенствование механизма распределения прибыли Система материального стимулирования по коллективным результатам труда в малых группах Специальные поощрительные индивидуальные доплаты Надбавки за знания Снижение надбавок по мере повышения уровня жизни
II. Экономия фонда заработной платы	Выплаты больших премий вместо ежегодного увеличения окладов Создание двойной шкалы заработной платы
III. Повышение дисциплины и самоотдачи работников	Улучшение обмена информацией между разными уровнями управления Реализация программ сохранения рабочих мест
IV. Уменьшение различий между работниками разных уровней управления	Перевод всех работников на оклады Сокращение надбавок к заработной плате руководящих работников

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бухгалтерский учет и налогообложение малых и совместных предприятий*. — К., 1994.
2. *Жуков Л. И., Периков В. В.* Справочное пособие по труду и заработной плате. — М.: Экономика, 1990.
3. *Лук'янченко Н. Д.* Система управління працею в промисловості: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — Одеса, 1997.
4. *Нормирование труда в условиях интенсификации производства* / Н. П. Андрищенко и др. — К.: Техника, 1988.
5. *Нормирование труда* / В. М. Данюк и др. — К., 1995.
6. *Нормирование труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. "Экономика труда" и "Организация и нормирование труда"* / Под ред. Б. М. Генкина. — М.: Экономика, 1985.
7. *Ремизов К. С.* Основы экономики труда. — М.: Экономика, 1990.
8. *Справочник экономиста по труду* / Под ред. П. Ф. Петровича. — М.: Экономика, 1982.

МАУП

12 НОВЫЕ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Система оплаты труда изменяется значительно медленнее, чем ее формы. И чем больше изменений в формах оплаты, тем более показательна функциональная деятельность той или иной системы оплаты труда.

Развитие рыночных отношений стимулировало появление различных форм организации оплаты труда в структурах негосударственной формы собственности. Например, схема оплаты труда в компаниях, занимающихся распространением товаров широкого потребления, выглядит следующим образом. Каждый распространитель получает вознаграждение в виде ежедневного заработка, исходя из выполнения им нормы продажи товаров. Следует отметить, что каждая фирма имеет свою шкалу начислений, зависящую от объема реализации товаров и глубины продвижения на рынок сбыта. Обычно ежедневные выплаты представляют собой прогрессивную шкалу, согласно которой больше получает тот, кто реализовал больше товара (табл. 12.1).

Таблица 12.1

Прогрессивная шкала премирования

Объем реализации, ден. ед.	Ежедневный заработок, %
До 5	3
5,1–7	7
7,1–10	10
10,1–15	12
15,1–20	14
20,1–30	17

Кроме того, для распространителей часто разрабатывается недельная премиальная сетка, однако размер премии редко превышает 5–7% общего объема выторга за неделю. У работников структурных подразделений “плавающие” недельные заработки, зависящие от объемов реализации

по фирме в целом. Руководство фирмы получает ставку, оговоренную в договоре, плюс 2 % недельного объема реализации по фирме в целом.

Несколько иная система оплаты в компаниях, которые распространяют продукцию, постоянно привлекая новых дистрибьюторов. Суть такой системы оплаты труда состоит в том, что чем больше каждый из распространителей привлечет помощников и тем самым создаст свою сеть, тем выше будет его заработок. В зависимости от персонального объема продаж и от того, на каком уровне находится распространитель (т. е. создал ли он свою сеть и имеет в подчинении людей или торгует только сам, что означает самый низкий уровень организации), формируется его заработная плата. В разных организациях устанавливается различное количество уровней, которые зависят от разветвленности организации. Чаще всего встречается 7 уровней* (табл. 12.2).

Таблица 12.2

Многоуровневая шкала премирования

Уровень организации	Персональный объем реализации продукции за месяц, %				
	50 дол.	100 дол.			
	Уровни организации в подчинении				
	1–3-й	1–3-й	4–6-й	7–11-й	12-й + 7 первых уровней
1	7	10	$5 + 2 = 7$	$5 + 4 = 9$	$5 + 6 = 11$
2	7	10	$10 + 2 = 12$	$5 + 4 = 9$	$5 + 6 = 11$
3	7	10	$10 + 2 = 12$	$10 + 4 = 14$	$10 + 6 = 16$
4	7	10	$10 + 2 = 12$	$10 + 4 = 14$	$10 + 6 = 16$
5	7	10	$10 + 2 = 12$	$10 + 4 = 14$	$10 + 6 = 16$
6	5	—	$10 + 2 = 12$	$10 + 4 = 14$	$5 + 6 = 11$
7	4	—	$10 + 2 = 12$	$10 + 4 = 14$	$5 + 6 = 11$

Такая шкала оплаты распространителя (дистрибьютора) позволяет принимать в расчет его участие в прибылях фирмы. Однако это только база, далее в зависимости от развитости сети реализаторов дистрибью-

* Суть уровня состоит в том, что каждый распространитель должен найти трех человек, которые и составят 1-й уровень; по мере комплектования этими людьми своих троек образуется 2-й уровень, т. е. у первого распространителя в подчинении уже 12 человек, и так по мере формирования новых групп первый распространитель поднимается по уровням организации.

тор получает звания: экзекьютив, амбасадор, менеджер, супервайзер и консультант. И в этом случае заработная плата зависит не только от объема продаж, но и от должности (табл. 12.3).

Таблица 12.3

Шкала оплаты труда дистрибьютора

Должность	Совокупный объем реализации за месяц, дол.	Премия, %		
		I ступень	II ступень	III ступень
Экзекьютив	≤ 6000	20	—	—
Менеджер	≤ 9000	—	15	—
Супервайзер	≤ 10000	10	5	10
Консультант	> 10000	20	15	10

Таким образом, любой человек, попавший в систему, должен все больше и больше работать, чтобы обеспечить собственное благополучие и процветание фирмы. В погоне за заработком он вынужден работать на весьма неопределенное в условиях нынешней экономической ситуации будущее.

Совершенно иная система оплаты труда в фирмах, занятых посредническими операциями. По истечении месяца рассчитывается общая сумма коммерческого вознаграждения (КВ), из которого вычитается КВ коммерческого директора. Оставшаяся сумма распределяется следующим образом:

- 1) 30 % — в равных долях между менеджерами по продаже;
- 2) 40 % — пропорционально объему продаж каждого менеджера;
- 3) 20 % — пропорционально количеству покупателей каждого менеджера за расчетный месяц;
- 4) 10 % — пропорционально количеству вновь привлеченных к сотрудничеству покупателей за расчетный месяц.

Часто в таких фирмах используют различные коэффициенты, которые, по мнению их авторов, отражают вклад руководства фирмы в общий результат работы. Значение этих коэффициентов варьирует от 3,8 до 5,6. Если, например, коэффициент равен 5,2, то сумма КВ для менеджера составит 57,7% общей суммы КВ, поскольку рассчитывается по формуле

$$KB = \frac{100}{5,2} \cdot 2 \cdot M,$$

где $Ч_M$ — численность менеджеров фирмы.

Если фирма выполнила план на 100 %, то на оплату труда выделяется 2–5 % объема оборота, если на 75–99,9 %, — то 1,5–3,5 %, если менее чем на 75 %, — то 1 %. Такая система оплаты, с одной стороны, стимулирует рост объемов продаж, с другой — позволяет дифференцированно оценивать вклад каждого менеджера в общие результаты работы.

Одним из элементов организации заработной платы является премирование, которое несколько лет назад было одним из наиболее действенных стимулов достижения лучших результатов работы. Хотя в настоящее время о премировании почти забыли, некоторые совместные предприятия начали внедрять его у себя. Причем, премия состоит из трех равных частей: за вклад в достижение целей компании, решение индивидуальных задач и за работу в команде. Вместе эти три компонента составляют от 0 до 100 %. Выплата премий производится ежеквартально с учетом результатов, достигнутых работником по каждому из трех компонентов.

Очень простая форма оплаты труда применяется в ряде небольших совместных украинско-немецких предприятий. Размер заработной платы каждого работника такого предприятия оговорен. При этом ежедневно директор фирмы устанавливает объем работ каждому сотруднику, который тот обязан выполнить. Если работа срочная и требует дополнительного времени, то в будние дни каждый час задержки на работе оплачивается с коэффициентом 1,5, а в выходные — 2,0. В случае задержки на работе сотрудник отмечает в специальном журнале учета затраченного времени с обязательным указанием того, что за это время было сделано. Такая система дисциплинирует и дает возможность избежать приписок.

Приятно сознавать, что отдельные элементы непривычной для нас японской системы оплаты труда стали появляться в нашей сфере услуг. Так, в некоторых частных ресторанах посетителям выдаются фишки-билеты, которые те должны отдать по своему усмотрению кому-либо из работников ресторана, понравившихся им своей работой или отношением к посетителю. Если такового не было, фишки-билеты возвращаются. По истечении года, полугодия или квартала (срок устанавливается дирекцией) работникам вручаются ценные подарки или денежные премии

с учетом наличия фишек-билетов. Расчет прост: сумма средств на премирование зависит от общего количества розданных фишек, а сумма индивидуального премирования — от количества фишек у каждого сотрудника.

Такая система стимулирует желание работать лучше, внимательнее относиться к клиентам, что, соответственно, отражается на рейтинге ресторана.

Приведенные примеры новых форм оплаты труда — только небольшая часть функционирующих в настоящее время. Исходя из этого можно утверждать, что развитие рыночных отношений побуждает руководителей искать новые формы оплаты труда, рассматривать ее как основной элемент, определяющий эффективность работы фирмы. Ведь от организации оплаты труда в значительной степени зависит отношение людей к работе и в конечном итоге процветание фирмы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Завіновська Г. Т.* Економіка праці. — К., 2000.
2. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення. — К.: Праця, 1997.
3. *Концепція* реформи організації оплати праці // Праця і зарплата. — 1991. — июнь.
4. *Механізм* управління трудом в умовах ринку. — К., 1991.
5. *О реформировании* системы оплаты труда // Праця і зарплата. — 1997. — № 9.
6. *Реформа* оплати праці // Праця і зарплата. — 1995. — № 4.

13 РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В УКРАИНЕ

В последние годы серьезную озабоченность экономистов вызывает повышение заработной платы в ряде отраслей экономики на фоне снижения динамики других показателей.

Проблемы регулирования и управления процессами формирования и роста заработной платы в условиях плановой экономики решались в русле закона распределения по труду. Однако при недостаточном понимании этого закона социальная справедливость сводилась к уравнительному подходу при распределении фонда заработной платы. В условиях рыночных отношений подход к оплате труда меняется и величина заработной платы должна определяться на основе затрат на воспроизводство рабочей силы и с учетом спроса на нее.

Заработная плата должна зависеть непосредственно от результатов труда и в то же время влиять на его показатели, стимулировать развитие производства, эффективность работы, повышение количественных и качественных результатов труда. В последнее время заработная плата в Украине по ряду причин практически утратила эти функции и это не позволяет эффективно влиять на процессы, связанные со спадом производства, мешает достижению определенной стабилизации в экономике.

Реформирование оплаты труда на основе кардинального изменения принципов ее организации в сложившейся обстановке просто необходимо, поскольку это создаст базу мотивационного механизма повышения трудовой активности работников. Что же означает понятие мотивация труда?

Основным и определяющим элементом трудового процесса является работник с его умением и квалификацией, отношением к труду, потребностями и возможностями их удовлетворения. Поэтому от инициативы и предприимчивости, раскрытия возможностей каждого, кто хочет трудиться и соответственно зарабатывать, зависит повышение производительности труда, качество и конкурентоспособность выпускаемой про-

дукции, наше благополучие. С учетом этого следует шире использовать мотивационный элемент труда.

Как известно, люди работают, преследуя различные цели и вкладывая в свою деятельность разный смысл. Так, данные социологических исследований, проведенных сектором мотивации НИИТруда, свидетельствуют о наличии *трех основных типов работников*:

- 1) те, для кого мотивом труда является интерес к работе и ее общественно полезному значению;
- 2) те, для кого самое важное — оплата труда;
- 3) те, для кого потребности, реализуемые посредством труда, имеют разную значимость (высокую, низкую, нулевую).

Поэтому смысл, придаваемый работе, воздействует на стратегию поведения работников и систему управления трудом. Так, у работников с 1-м типом мотивации система управления трудом сводится к внутренней самодисциплине, включающей порядок, организованность. У работников со 2-м типом мотивации эта система включает исполнительность ровно настолько, насколько от этого зависит их заработок. У работников с 3-м типом мотивации система управления трудом зависит от обстоятельств, складывающихся в экономике.

Что касается мотивационного механизма, то для 1-го типа работников характерным становится стремление получить высокий результат в работе, а для 2-го — стремление избежать наказания, особенно если оно связано с материальными потерями. Таким образом, поведение работников обусловлено мотивацией трудовой деятельности, в основе которой лежит либо “интересная работа”, либо “заработок”.

В центре мотивационного ядра, основанного на “интересной работе”, находятся такие ценностные потребности, как высокая квалификация, конкурентоспособность выпускаемой продукции, полезной для общества, рост профессионализма, продвижение по служебной лестнице, а также уважение и достаток.

Центром мотивационного ядра, образованного вокруг заработка, становятся такие ценностные потребности, как достаток, удовлетворение социально-бытовых нужд, низкая интенсивность труда, конкурентоспособность выпускаемой продукции, общение, уважение, карьера.

Как видим, качественное различие потребностей, реализуемых посредством труда, у представителей разных мотивационных типов налицо. Сегодня, как показал опрос, проведенный сектором мотивации НИИТруда, наблюдается тенденция к росту удельного веса работников со вторым типом мотивации. Более того, эта тенденция будет усиливаться.

ся, поскольку первый тип мотивации в основном присущ работникам старшего поколения.

Поэтому очень важно в условиях формирования рыночных отношений предусмотреть на предприятиях такие системы материального и морального поощрения, так построить отношения в коллективе, чтобы психологический климат способствовал улучшению работоспособности, повышению эффективности производства.

Следует помнить, что если труд перестает удовлетворять потребности, человек отчуждается от него и будет искать иные пути их удовлетворения. Уже сегодня наблюдаются: отток работников, обладающих высокой трудовой активностью, предприимчивостью, в негосударственный сектор экономики, желание квалифицированных, с высоким уровнем образования молодых людей в возрасте 20–30 лет покинуть страну, стремление некоторых лиц получить жизненные блага нетрудовым путем: в результате приписок, хищений, спекуляции и т. п.

Все это свидетельствует об отмирании потребности в созидательном труде: сфера самореализации человека сводится только к потреблению. Однако скудность потребительского рынка приводит к потребительской пассивности, к желанию получать максимальное вознаграждение за плохую, недобросовестно выполненную работу, выпуск заведомо бракованной продукции.

Поэтому сейчас очень важно разработать такой механизм управления трудом, который позволил бы труженикам видеть в работе не просто средство добывания хлеба насущного для себя и своих близких, но и возможность соединять умение производительно и качественно работать с соответствующим материальным вознаграждением за свой труд и моральным удовлетворением.

По мнению экономистов, *реформа организации оплаты труда должна осуществляться по трем основным направлениям.*

1. Введение дифференцированной минимальной заработной платы (в экономике, отрасли, на предприятии) как основы регулирования размеров оплаты труда на всех уровнях структуры управления с учетом обеспечения постоянного воспроизводства рабочей силы в соответствии с тяжестью труда и результативностью хозяйственной деятельности предприятий всех форм собственности.

2. Введение в качестве основы организации оплаты труда на всех уровнях управления системы тарифных соглашений и договоров, заключаемых в результате коллективных переговоров.

3. Сближение экономических условий оплаты труда работников, принятых на условиях найма, на предприятиях всех форм собственности.

Первое направление предполагает самостоятельность предприятий в установлении схем тарифных ставок в зависимости от их экономических и финансовых возможностей, а также их увязку с размером минимальной заработной платы и единой для отрасли шкалы тарифных коэффициентов. Минимальный размер заработной платы не может быть ниже установленного по отрасли, который, в свою очередь, не должен быть ниже уровня, гарантированного государством.

При этом необходимо, чтобы минимальная заработная плата была научно обоснованной с учетом уровня малообеспеченности и минимальных затрат на воспроизводство рабочей силы.

Минимальная заработная плата, установленная на предприятии, соответствует ставке I разряда тарифной сетки или минимальному окладу служащего. На каждом предприятии на основе установленной МЗП согласно принятым в отрасли единым шкалам тарифных коэффициентов и шкалам соотношения должностных окладов определяются конкретные размеры минимальных и максимальных тарифных ставок рабочих для всех тарифных разрядов и должностные оклады по группам служащих. Причем максимальная тарифная ставка первого разряда может соответствовать минимальной ставке второго разряда и, соответственно, максимальная ставка второго разряда — минимальной ставке третьего разряда и т. д., т. е. устанавливаются не фиксированные, а интервальные значения по каждому тарифному разряду.

Таким образом, исходя из МЗП должны быть пересмотрены соотношения в заработной плате всех категорий работников с учетом основных тарифно-формирующих факторов — квалификации, сложности работы, ее объемов, условий труда, ответственности.

В Кодексе законов о труде Украины (ст. 97) на государственном уровне гарантируется минимальная заработная плата по каждому тарифному разряду. По мнению ряда экономистов, это очень высокая степень вмешательства государства в хозяйственную деятельность предприятий, однако децентрализация регулирования заработной платы, перевод этих функций на уровень предприятий сегодня себя не оправдывают. Государственные гарантии заработной платы оговариваются в Конвенции Международной организации труда. Этот вопрос актуален в экономической практике стран с развитой рыночной экономикой. Однако гарантии установления минимальной заработной платы по каждому квалификационному разряду тарифной сетки в некоторых странах обеспечива-

ются только на основе переговоров на уровне отраслей (например, Италия) или отдельных фирм.

Второе направление реформирования организации оплаты труда предполагает введение практики переговоров и достижение соглашений по конкретным, четко разграниченным вопросам организации оплаты труда на различных уровнях: межотраслевым, отраслевым, территориально-отраслевым, на уровне предприятия. Предметом переговоров между заинтересованными сторонами (коллективом предприятия и администрацией), в первую очередь, являются тарифные соглашения и минимальный уровень заработной платы.

Минимальная заработная плата по определенным критериям устанавливается для создания “стартовых” условий для участников коллективных переговоров, и если заработная плата, предлагаемая работодателем, ниже МЗП, соглашения невозможны.

Цель установления МЗП в Украине — фиксирование нижнего предела размеров оплаты труда. При таком подходе МЗП гарантирует защиту от неоправданно низких ставок заработной платы.

Исходя из структуры промышленности Украины, возможны *три уровня гарантирования МЗП*: государственное, простого воспроизводства рабочей силы; текущего воспроизводства рабочей силы с учетом различий в условиях труда в отраслях промышленности Украины; расширенного воспроизводства рабочей силы в соответствии с результатами хозяйственной деятельности предприятий и с учетом сложности труда.

На всех уровнях коллективных переговоров и соглашений от каждой стороны должно присутствовать равное количество представителей.

Необходимо, чтобы тарифное соглашение на уровне предприятия было составной частью коллективного договора. *Тарифное соглашение* включает:

- 1) формы и системы оплаты труда для различных групп и категорий работников;
- 2) размер МЗП, дифференцированный по видам и типам производств;
- 3) значения минимальных и максимальных тарифных ставок по каждому разряду работ и рабочих, исходя из единой для всех предприятий отрасли тарифной сетки, принятой отраслевым тарифным соглашением;
- 4) значения минимальных и максимальных должностных окладов по каждой должности на основе единых для всех предприятий отрасли шкал соответствующих должностных окладов;

- 5) виды, размеры, показатели и условия применения доплат, премий и других поощрительных выплат;
- 6) систему материальных штрафов (санкций) за несоблюдение стандартов выполняемых работ и выпускаемой продукции;
- 7) другие вопросы оплаты труда, специфические для каждого предприятия.

В соответствии с Законом Украины “О коллективных договорах и соглашениях” [1] коллективный договор оформляется на предприятиях, в организациях, учреждениях, использующих наемный труд и являющихся юридическими лицами, независимо от форм собственности и хозяйствования.

В отличие от коллективных договоров соглашения оформляются на государственном, отраслевом, региональном уровнях на двусторонней основе.

Согласно ст. 8 упомянутого Закона Украины соглашением на *государственном уровне* регулируются основные принципы и нормы социально-экономической политики государства и трудовые отношения (гарантии труда, условия его охраны, размеры прожиточного минимума, режим работы, социальное страхование и т. п.). Соглашением на *отраслевом уровне* регулируются отраслевые нормы, в частности нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли, трудовые отношения, минимальные гарантии заработной платы в соответствии с квалификацией на основе единой тарифной сетки по минимальному уровню и минимальному размеру доплат и надбавок, с учетом специфики работы отдельных групп и категорий работников конкретной отрасли, жилищно-бытовые условия и т. п. Отраслевое соглашение не может быть направлено на ухудшение условий труда работников отрасли по сравнению с условиями, оговоренными в генеральном соглашении.

Соглашение на *региональном уровне* заключается между местными органами государственной власти или региональными объединениями предпринимателей, имеющими соответствующие полномочия, и объединениями профсоюзов или другими уполномоченными представителями коллективов предприятий.

Упомянутые соглашения являются межотраслевыми, а вопросы межотраслевого регулирования заработной платы, а также межквалификационной коррекции всегда были в центре внимания экономистов, независимо от модели управления хозяйством.

Отличие отечественных методов от методов стран с развитой рыночной экономикой заключается в том, что там вопросы оплаты труда регу-

лируются с помощью трех компонентов: рынка труда, системы коллективно-договорного регулирования и активной борьбой рабочих за свои права, а у нас до недавнего времени все эти компоненты подменялись административной системой управления. Перечисленные компоненты в Украине уже присутствуют, но, к сожалению, еще не создан слаженный механизм их функционирования.

Наиболее сложна реализация **третьего направления**, поскольку на нем основывается дальнейшее реформирование организации оплаты труда. Камнем преткновения тут становятся искусственно созданные и закреплённые законодательными и нормативными актами различия в возможностях получения и использования доходов предприятиями различных форм собственности и хозяйствования. Очевидно, пора применить экономические и административные меры, направленные на поиск возможностей повышения цены рабочей силы, реально обеспечивающей достойное существование самого работника и содержание его семьи. С этой целью следует учесть материалы Конвенции МОТ № 160 о создании национальных классификаторов затрат на рабочую силу.

Повышения покупательной способности потребителей, их трудовых доходов, усиления мотивации труда можно достичь посредством стимулирования увеличения объемов производства, структурной перестройки экономики в пользу ее потребительского сектора. В целях усиления мотивации труда желательно, по мнению специалистов, постепенно реформировать распределение национального дохода, включая в заработную плату значительную часть общественных фондов потребления и дотаций работникам. Кроме того, было бы целесообразно скрытую безработицу превратить в “открытую”, что также позволило бы повысить и мотивацию труда, и уровень заработной платы, увязав его с ростом объема производства.

Поскольку в Украине лишь формируются рыночные отношения, то необходимо учитывать практику стран с развитой рыночной экономикой. В частности, предлагается установить верхнюю границу цен на товары и услуги. Такая мера в значительной степени будет способствовать сохранению определенного уровня жизни.

Однако деформации в организации заработной платы возникли в следствие недостатков не только системы организации оплаты труда, но и всей системы экономических отношений в обществе.

Члены постоянно действующей рабочей группы, созданной из специалистов экономических ведомств и научных исследовательских учреждений Украины в составе, утвержденном Кабинетом Министров

Украины 17.05.91, подготовили *Концепцию реформы организации оплаты труда в Украине*. Суть реформы заключается в разгосударствлении процесса организации и регулирования оплаты труда, замене свойственных ему государственно-централизованных методов на систему коллективных переговоров, подобную действующей в странах с развитой рыночной экономикой. Для этого *проведение реформы должно опираться на такие основные принципиальные положения:*

- принятие за основу организации оплаты труда системы тарифных соглашений, достигаемых в результате дву- или трехсторонних переговоров на государственном, отраслевом уровнях и на уровне предприятия, организации;
- введение системы дифференцированного установления МЗП на всех уровнях управления как основы регулирования размеров оплаты труда с учетом потребностей воспроизводства рабочей силы в соответствии с тяжестью труда и в зависимости от результатов деятельности предприятий;
- обеспечение на основе коллективных переговоров системы дифференциации оплаты труда;
- предоставление права применения не только тарифной, но и бес-тарифной форм организации оплаты труда на предприятиях всех форм собственности и хозяйствования;
- обеспечение системы хозяйствования, при которой регулятором размеров заработной платы были бы заработанные коллективом деньги, достигаемое с помощью повышения производительности труда и эффективности производства. Главным источником средств на оплату труда должен быть доход, полученный в результате хозяйственной деятельности предприятия;
- сближение экономических условий труда работников, работающих по найму на предприятиях разных видов, форм собственности;
- лишение государственных, отраслевых и других вышестоящих по отношению к самостоятельным предприятиям органов управления права принятия решений по вопросам оплаты труда за пределами тарифных соглашений. Роль государства в регулировании заработной платы сводится к принятию законодательных актов: установлению государственной гарантии МЗП; рекомендациям условий оплаты труда в бюджетных организациях; установлению системы налогообложения доходов предприятий и граждан;

- приведение законодательных актов Украины о труде в соответствие с положениями Концепций и Рекомендаций МОТ в части реализации прав работников в области оплаты труда; ратификация Украиной ряда конвенций МОТ;
- сохранение прав в области оплаты труда, переданных предприятиям законодательными и нормативными актами.

Следует заметить, что за последние годы экономическая ситуация несколько изменилась и возникла необходимость внести изменения в ранее разработанную Концепцию. В настоящее время сотрудниками научно-исследовательского института труда и занятости НАН Украины разрабатываются концептуальные подходы к определению размера заработной платы через механизм повышения производительности труда с учетом рыночных изменений в экономике Украины.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 лип. 1993 р. // ВВР України. — 1993. — № 36.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. — М.: ИНФРА-М, 1999.
3. Головач А. В. Социально-экономическая статистика. — К.: Выща шк., 1991.
4. Регулирование заработной платы в новых условиях хозяйствования. — К., 1990.
5. Халымская В. Н., Гайдученко Н. П., Приходько Н. С. Валовой доход и оплата труда // Экономика газовой пром-сти. — 1988. — № 2.
6. Экономика труда / Под ред. Г. Д. Пегосяна, Л. И. Жукова. — М.: Экономика, 1991.

14 ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Преобразования, происходящие в настоящее время в стране, предполагают развитие многообразных форм собственности, демократизацию и укрепление всех сторон общественной жизни, создание и развитие рыночных отношений. В связи с этим происходит изменение роли государства, заключающееся в постепенном переходе к регулированию внешних условий деятельности самостоятельных участников экономической жизни, в значительной степени согласующих свои интересы с помощью рыночных механизмов. В такой ситуации спрос на рабочую силу должен удовлетворяться по разным параметрам (качеству, структуре, мобильности в пространственном и временном аспектах) и выражаться не только в потребности в ней, но и в значительной мере в ее стоимостной оценке. Именно от того, как оценивается труд, какие гарантии получает работник со стороны предпринимателя и государства, зависит ситуация на рынке труда. Ведь на формирование и эффективное использование рабочей силы влияют, наряду с затратами на ее подготовку, среда ее формирования, обстановка в стране, поскольку рабочая сила является не только фактором производства, но и сложной социальной категорией. И здесь важную роль играет политика государства в области оплаты труда. Известно, что при рыночных отношениях величина заработной платы определяется с учетом затрат на воспроизводство рабочей силы и спроса на нее. Однако, наряду с этим должна развиваться и система социальных гарантий, которая формируется законодательно с учетом ситуации в государстве и интересов различных социальных групп.

В настоящее время наблюдается резкая дифференциация в оплате труда. В этой связи следует обратить внимание на роль государства в регулировании системы оплаты труда. Как показывает опыт зарубежных стран с развитой рыночной экономикой, регулирование заработной платы в них осуществляется на нескольких уровнях. На верхнем уровне государство лишь задает общие параметры деятельности самостоятельных

участников рыночных отношений, зафиксированные в нормативных актах и других документах.

При этом государство регулирует потребности воспроизводства рабочей силы, поскольку базовый уровень заработной платы должен обеспечивать определенный прожиточный минимум, и в связи с этим определяющим является анализ и прогноз “потребительской корзины”, учет изменений в минимальном потребительском бюджете, динамики инфляции, отражающей скорость изменения цен на товары. Дав основные исходные данные, государство в дальнейшем выполняет роль наблюдателя, контролирующего их исполнение. Учитывая общественные интересы, правительственные структуры предпринимают активные действия по предоставлению предпринимателям наиболее благоприятных условий развития, укреплению предпосылок их сотрудничества с работниками. Роль государства заключается здесь в том, что оно, во-первых, передает функции по установлению тарифных ставок и надбавок так называемой “коллективной автономии”, а во-вторых, оставляет за собой право вводить нижний и верхний пределы заработной платы: нижний определяет минимум заработной платы, верхний утверждает так называемый “потолок” ее повышения в рамках “политики доходов”. Однако в последние годы во многих странах отказались от утверждения “потолка”.

Важным звеном в механизме регулирования заработной платы и установления соотношений в оплате на предприятиях или фирмах являются коллективно-договорная система, возникшая в начале двадцатого столетия сначала в отдельных европейских странах, а несколькими десятилетиями позже распространившаяся практически на все индустриально развитые и некоторые развивающиеся страны. Всеобщее признание коллективно-договорная система получила с принятием МОТ Конвенции 98 (1949 г.) о применении принципов права при организации и ведении коллективных переговоров и Рекомендации–91 (1951 г.), которая определила ряд важных принципов коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений.

Содержание, методы и процедуры заключения коллективных договоров различны не только в разных странах, но и в пределах каждой из них, поскольку в них отражены конкретные требования работников различных отраслей и предприятий. Гибкость коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений проявляется также в разнообразии соглашений на различных уровнях — предприятия, отрасли, территориальной единицы. Именно на этих уровнях происходит регулирование и дифференциация заработной платы.

Первым этапом является первичная дифференциация заработной платы в фирме, на крупных предприятиях она осуществляется на основе аналитической оценки сложности труда и фиксируется в тарифных ставках. **Второй этап** формирования соотношений в оплате труда происходит на рынке товаров и услуг, когда стихийно выравниваются общественно необходимые затраты на их производство. На этом этапе косвенным путем формируется надтарифная часть заработка и, таким образом, окончательно дифференцируются фактические заработки персонала.

Отклонение фактической дифференциации от первичной возрастает в период между пересмотрами условий и зависит от изменений в уровне квалификации работников, результатов труда, состава персонала и т. д. и называется “дрифтом”, т. е. непредусмотренным ростом заработной платы. Длительное время это расценивалось как негативное явление, означающее отход от проводимой государством политики доходов, направленной на сдерживание инфляции.

В настоящее время, когда предприниматели отказываются от традиционных способов ограничения заработной платы, создающих социальную напряженность и оказавшихся малоэффективными, явление “дрифта” рассматривается как индикатор важных неизбежных изменений в качественном составе рабочей силы, ее развитии, которые необходимо учитывать в системах оплаты.

Особенность современной организации оплаты труда состоит в усилении ее дифференциации в зависимости не только от квалификации людей и сложности выполняемой работы, но и от результативности их труда (США), стажа работы (Япония), от профессии (Швеция), уровня квалификации (Франция).

Так, в США определенное влияние на соотношение в оплате труда по категориям работников оказала политика государства в регулировании заработной платы. Речь идет прежде всего о гарантируемом минимуме заработной платы и о так называемой скользящей шкале пересмотра тарифов и окладов в зависимости от повышения стоимости жизни, применяемой в частных компаниях. Обе эти меры явились результатом стремления обеспечить своим сотрудникам социальные и экономические гарантии, предотвращая таким образом социальную угрозу обществу. Повышение МЗП в целом способствует сокращению дифференциации в оплате труда. Благодаря организованному рабочему движению введена в практику компенсация потерь, связанных с инфляцией, с помощью включения в коллективный договор пункта о скользящей шкале повышения заработной платы вслед за изменением цен.

Поскольку прибавка к зарплате по скользящей шкале представляет собой фиксированную сумму и обычно не зависит от категории уровня оплаты работников, она способствует сглаживанию дифференциации в оплате рабочих различной квалификации.

Следует отметить, что в странах с развитой рыночной экономикой действует целая система регуляторов оплаты труда. При этом важна роль государства, осуществляющего контроль в сфере оплаты труда, от которого существенно зависит эффективность всей системы регулирования заработной платы. Обычно контроль со стороны государства осуществляется по трем направлениям: через налоговую систему, использование законодательства и через соглашения по труду. Центральным в этих направлениях является Кодекс о труде, в котором устанавливаются основные социальные гарантии и минимальная заработная плата, условия предоставления пособий по безработице, размер пенсий, принципы найма на работу и другие важные вопросы, которые в той или иной степени связаны с формированием фонда оплаты труда. Наряду с этим важна и налоговая система государственного регулирования заработной платы, поскольку с ее помощью, с одной стороны, осуществляются необходимые экономические и фискальные действия государства, а с другой — защищаются права налогоплательщиков. Законодательная регламентация налогообложения позволяет централизованно управлять всей налоговой системой, что превращает ее в важнейший инструмент экономической политики государства.

Применение налоговых методов в регулировании оплаты труда — одна из форм воздействия государства на размеры фонда оплаты труда (ФОТ) предприятий, поскольку это обеспечение рациональных, оптимальных пропорций между потребляемой и накапливаемой частью вновь созданной стоимости, дохода, остающегося в распоряжении самого предприятия.

В отечественной экономике, где преобладает государственная собственность и при этом предприятия функционируют как относительно обособленные, экономически самостоятельные товаропроизводители, существует необходимость применения методов, обеспечивающих сбалансированность накопления и потребления, сдерживающих “проедание” доходов предприятиями.

Придание методам регулирования оплаты труда антиинфляционного характера является требованием времени. Законом Украины “Об оплате труда” предусмотрено закрепление методов регулирования оплаты труда, присущих странам с развитой рыночной экономикой: договорное

регулирование оплаты труда на основе тарифных соглашений на трех уровнях — национальном, отраслевом и производственном, а также регулирующий механизм минимальной заработной платы. При этом четко разграничиваются государственное и договорное регулирование.

Следует отметить, что у налогового регулирования оплаты труда возможности шире чем у регулирования с помощью жестких нормативов. Поскольку налоги призваны устранять сбои в системе распределения, неизбежные в нынешней экономической ситуации, можно было бы воспользоваться опытом зарубежных стран, в частности, бывших членов СЭВ, где существуют различные подходы к налогообложению средств, предназначенных для оплаты труда: налогообложение дохода в зависимости от прироста ФОТ (Болгария), налог на годовой заработок (Венгрия), три вида начислений на средства, регулируемые налогом на сверхнормативную зарплату и премии (Польша), налоговое регулирование ФОТ (Чехословакия). В Украине же пока используется лишь заимствованная за рубежом модель по использованию налоговых деклараций, учитывающих всю сумму доходов членов семьи за год.

Однако налоговое регулирование — это уже **второй этап** регулирования денежных средств, предназначенных для оплаты труда, позволяющий перераспределить для этих целей уже определенную сумму. В условиях же переходного периода важно отрегулировать затраты на оплату труда, т. е. ту первооснову, от которой зависит сумма денежных средств, используемая на оплату труда.

В свое время Г. Форд говорил, что ни одно предприятие не сможет вынести расходов, превышающих поступления. Если колодец выкачивается быстрее, чем в него поступает вода, то те, кто из него черпал, будут страдать от жажды. И если надеяться на другие колодцы, то дело только во времени, в течение которого они все иссякнут. Просто продолжать увеличивать заработную плату, учитывая всеобщие требования справедливой оплаты труда, нельзя, ибо она должна иметь реальные границы.

Отнесение всей суммы средств для оплаты труда на себестоимость продукции привело к тому, что об эффективности производства стали забывать, а о повышении производительности труда, даже не вспоминают. Упорядочение расходов на заработную плату в значительной степени должно способствовать возрождению этих показателей, поскольку в условиях рынка эффективность производства просто обязательна. Зависимость роста национального благосостояния от производительности труда признается всеми странами. Нет ни одной сферы человеческой деятельности, на которую не оказывал бы влияния рост производительности,

сти труда. Это важно, так как большая часть валового национального дохода или валового национального продукта может быть получена за счет повышения эффективности и качества рабочей силы без привлечения дополнительного труда и капитала. Изменения в производительности труда сказываются на уровне заработной платы, соотношении цен, потребностях в капиталовложениях и занятости. Иными словами, при повышении производительности труда национальный доход растет быстрее, чем показатели затрат, но при этом не всегда прямое повышение производительности труда сопровождается адекватным повышением его оплаты.

В экономической литературе в связи с переходом на новую модель регулирования оплаты труда появился термин “нормируемая величина средств на оплату труда”, который характеризует часть средств на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции, и состоит из мотивационной части и гарантированной заработной платы. Специалист Министерства экономики Украины О. Киселева разработала методические подходы к прогнозированию нормируемой величины средств на оплату труда, определяющей необходимый уровень заработной платы в отрасли. Этот показатель отражает:

- 1) минимальный (на уровне тарифа) размер заработной платы;
- 2) гарантированный уровень оплаты труда*;
- 3) прирост средств в зависимости от эффективности производства и конечных результатов;
- 4) сбалансированный прирост средств, соответствующий приросту товаров народного потребления, сохраняющий оптимальные пропорции в распределении национального дохода.

Первые два фактора учитываются в гарантированном фонде заработной платы, входящем в состав нормируемой величины средств на оплату труда, а третий и четвертый — в ее мотивационной части.

Поскольку фонд гарантированной заработной платы должен отражать особенности воспроизводства рабочей силы, выявлены факторы, влияющие на этот фонд, и предложен методический подход к количественному определению на отраслевом уровне. Сущность подхода заключается в корректировке тарифного фонда оплаты труда, выражающего МЗП в зависимости от квалификации, с помощью системы коэффициентов-факторов:

* Это минимальная заработная плата, увеличенная на индекс цен $I_{ц}$, и коэффициент изменения потребностей $K_{п}$, отражающий движение потребностей человека.

$K_{\text{ц}}$ — коэффициент изменения потребности, отражающий изменение потребностей работников в процессе общественного развития. Он определяется с использованием принципа сравнения величины бюджета минимальной материальной обеспеченности (БММО) в базовом году с его прогнозируемой величиной;

$K_{\text{ч}}$ — коэффициент изменения численности работающих в отрасли, в основу расчетов которого положено определение темпов увеличения их численности;

$K_{\text{к.тар}}$ — коэффициент качества тарифной системы, отражающий изменения квалификационного состава работающих в отрасли, определяет темпы роста обобщенной расценки труда одного совокупного работника в отрасли.

Сочетание коэффициентов $K_{\text{ч}}$, $K_{\text{п}}$, $K_{\text{к.тар}}$ соответствует совокупному коэффициенту K_1 ;

$I_{\text{ц}}$ — индекс цен, принятый для расчетов по заработной плате, определяется с учетом динамики изменения индекса цен на все товары.

Применение указанных коэффициентов в расчетах позволяет определить степень влияния каждого фактора в отдельности на изменения темпов роста нормируемой величины средств на оплату труда.

Учитывая ограниченность средств бюджета, дефицит товарной массы, на переходный период предложено формировать мотивационный фонд, входящий в состав нормируемой величины средств на оплату труда в минимально допустимых размерах. Исходный принцип определения этой величины — сложившаяся база. Но она не должна быть ниже порога чувствительности, определенного автором на уровне 30–40 % тарифного фонда. Определена и обоснована взаимосвязь этой мотивационной части с тарифным фондом оплаты труда, а также дана формула прогнозирования мотивационной части на перспективу:

$$\text{ФОТ}_{\text{мот}} = d \text{ФОТ}_{\text{тар}} I_{\text{ц}} K_2, \quad (14.1)$$

где $\text{ФОТ}_{\text{мот}}$ — мотивационный фонд, входящий в состав нормируемой величины средств на оплату труда в отрасли; d — удельный вес мотивационной части в тарифном фонде в базовом периоде; $\text{ФОТ}_{\text{тар}}$ — тарифный фонд оплаты труда в отрасли; $I_{\text{ц}}$ — индекс цен, принятый для расчетов по заработной плате; K_2 — совокупный коэффициент, характеризующий факторную зависимость мотивационной части от результатов хозяйствования.

Кроме этого, О. Киселева предложила методический подход к определению совокупного коэффициента K_2 , который увязывает рост мотивационной части нормируемой величины средств на оплату труда с ко-

нечными результатами производства и динамикой национального дохода. Величина K_2 содержит две составляющие:

а) $K_{эф}$ — коэффициент эффективности работы отрасли, который определяется методом измерения производительности труда (в чистой продукции) на одного занятого в промышленности:

$$K_{эф} = \frac{(O_{б} + O_{н.ф} - O_{н.б})^2}{(2_{б} + 2_{н.ф} - 2_{н.б})O_{б}}, \quad (14.2)$$

где $O_{б}$ — общий объем чистой продукции в отрасли (базовый); $O_{н.ф}$, $O_{н.б}$ — объем чистой продукции в отрасли соответственно отчетный (фактический) и базовый; $Ч_{б}$ — общая численность ППП в промышленности, принятая для расчета производительности труда (базовая); $Ч_{н.ф}$, $Ч_{н.б}$ — численность ППП в отрасли соответственно отчетная и базовая, принятая для определения производительности труда;

б) $I_{ф.п}$ — индекс роста фонда потребления в национальном доходе.

Если коэффициент $K_{эф}$ характеризует конечные результаты работы отрасли, то индекс $I_{ф.п}$ увязывает мотивационную часть средств, направляемых на оплату труда, с общеэкономическими достижениями общества.

Переход в системе управления оплатой труда к регулированию посредством минимальной заработной платы требует более емкой формулы определения нормируемой величины средств на оплату труда.

Для этих целей предложена формула прогнозирования, содержащая показатель минимальной заработной платы и группу факторов, определяющих изменение ее уровня:

$$ФОТ_{н} = ФОТ_{тар} I_{ц} (K_1 + dK_2), \quad (14.3)$$

где $ФОТ_{н}$ — нормируемая величина средств на оплату труда, определяющая необлагаемый налогами уровень оплаты труда в отрасли; K_1 , K_2 — совокупные коэффициенты, отражающие влияние факторов, формирующих тарифный фонд и мотивационную часть.

В целях обоснования темпов роста $ФОТ_{н}$ в отрасли на прогнозируемый период разработаны методические подходы, которые могут быть реализованы при наличии соответствующей информационной базы. Для этого следует обосновать БММО в базовом году и на прогнозируемый период, проанализировать динамику роста индекса цен на товары, входящие в потребительскую корзину, и их прогнозируемые значения. В вычислениях предполагается использовать группу показателей, входя-

щих в настоящее время в разряд расчетных: чистой продукции, фонда потребления в составе национального дохода, их прогнозные оценки на перспективу.

Тенденции изменения нормируемой величины средств на оплату труда или фонда оплаты труда, не подлежащего налогообложению, в целом по промышленности Украины и в отдельных отраслях отображены в табл. 14.1.

Таблица 14.1

**Изменения нормируемой величины средств на оплату труда
в 1992–1995 гг.**

Отрасль	Значение ФОТ _н			
	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.
Вся промышленность	106,7	106,6	106,7	106,6
В том числе:				
Электроэнергетика	103,2	105,6	103,8	104,4
Топливная	104,2	104,1	103,7	103,7
Черная	105,1	104,2	104,2	104,1
Цветная	103,8	103,9	103,7	103,7
Химическая и нефтехимическая	104,7	103,9	104,5	103,8
Машиностроение и металлообработка	105,5	105,9	105,5	105,6
Лесная, деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная	104,2	104,0	104,1	103,8
Промстройматериалов	104,6	104,7	104,8	104,4
Стекольная и фарфоро-фаянсовая	104,6	104,0	104,5	103,5
Легкая	104,8	104,8	104,5	103,4
Пищевая	104,5	104,5	104,3	103,3

Низкая производительность труда приводит к инфляции, пассивному торговому балансу, медленным темпам роста объемов производства и безработице. Именно в такой ситуации сейчас находится Украина.

Схематично зависимость результатов производства от низкой производительности труда можно представить в виде упрощенной модели “ловушки” низкой производительности труда (рис. 14.1).

Изменить сложившуюся ситуацию можно с одной стороны с помощью повышения производительности труда, поскольку этот фактор, как считают зарубежные специалисты, способствует оптимальному использованию ресурсов и созданию равновесия между экономической, соци-



Рис. 14.1. “Ловушка” низкой производительности труда

альной и политической структурами общества, а с другой — с помощью регулирования цен, проведения благоприятной для отечественного товаропроизводителя ценовой политики.

В странах с развитой рыночной экономикой большое внимание уделяется управлению производительностью. Существуют различные подходы и методы контроля динамики производительности. К ним относятся: метод быстрой оценки производительности (БОП), метод Лоу-Лора, метод доктора Куросавы, многофакторные модели управления производительностью и многие другие.

К сожалению, сегодня показателю производительности в Украине не уделяется должного внимания.

В то же время ситуация, сложившаяся в отечественной экономике в настоящее время, предусматривает государственное регулирование оплаты труда в двух одинаково важных аспектах:

- 1) соединение динамики выплат с динамикой цен в целях достижения сбалансированности денежной и товарной масс при существующем в определенный период объеме производства;

2) согласовании темпов роста заработной платы с объемами производства продукции (работ, услуг).

Эти вопросы не следует путать с вопросом определения абсолютно-го уровня заработной платы.

Сегодня усилия правительственных структур и экономистов направлены в основном на решение первой задачи. Вместе с тем представляется, что в условиях спада производства и тотального дефицита на потребительском рынке не обойтись без разработки механизма регулирования заработной платы в увязке с производительностью труда.

Поскольку изменение производительности труда даже по отдельным направлениям существенно влияет на среднюю заработную плату, как видно из табл. 14.2, при достаточно продуманном подходе оно может стать важным антиинфляционным фактором.

Таблица 14.2

**Влияние резервов производительности труда
на величину средней заработной платы**

Резервы роста производительности труда по основным направлениям	Влияние использования резервов на среднюю заработную плату
1	2
<p>Внедрение новой техники, замена или модернизация действующего оборудования: без изменения разряда работы с повышением разряда работы</p> <p>Внедрение рационализаторских предложений рабочих</p>	<p>Заработная плата не увеличивается Заработная плата возрастает пропорционально увеличению тарифных коэффициентов или поразрядных ставок</p> <p>У рабочих, внесших предложение, заработная плата повышается пропорционально повышению производительности труда первые шесть месяцев; у остальных рабочих остается без изменений</p>
<p>Изменение технологии выполнения работ: без изменения разряда работы с повышением разряда работы</p>	<p>Заработная плата не увеличивается Заработная плата возрастает пропорционально увеличению тарифных коэффициентов или поразрядных ставок</p>

1	2
<p>Изменения в организации производства и труда в связи с укрупнением производственных операций и повышением разряда работ Повышение интенсивности труда рабочих за счет повышения моральной и материальной заинтересованности Освоение передовых приемов и методов труда с повышением за счет этого производительной силы труда</p> <p>Улучшение использования рабочего времени за счет ликвидации внутрисменных и суточных потерь, включая потери по болезням и в связи с травматизмом Увеличение средней продолжительности рабочего дня за счет улучшения условий труда и отмены сокращенного рабочего дня Увеличение норм и зон обслуживания за счет совмещения функций и профессий Изменения в специализации производства, увеличение или уменьшение поставок по кооперации Улучшение структуры кадров</p> <p>Влияние природных условий в добывающих отраслях промышленности</p> <p>Ассортиментные сдвиги в номенклатуре производственной программы, повышающие или снижающие производительность труда рабочих Использование всех видов народнохозяйственных и отраслевых резервов роста производительности труда</p>	<p>Заработная плата повышается пропорционально увеличению тарифных коэффициентов или поразрядных ставок Заработная плата увеличивается пропорционально повышению производительности труда В первый период заработная плата увеличивается пропорционально росту производительности труда, после пересмотра норм — в меньшей степени Заработная плата повышается пропорционально росту производительности труда</p> <p>Заработная плата не изменяется</p> <p>Заработная плата повышается на 0,3 % на 1 % роста производительности труда Заработная плата не изменяется или возрастает незначительно</p> <p>Заработная плата практически не изменяется или незначительно снижается при уменьшении удельного веса высокооплачиваемых работников Заработная плата не изменяется как при повышении, так и при снижении производительности труда Заработная плата практически не изменяется или изменяется незначительно, пропорционально увеличению или уменьшению сложности работ Заработная плата не изменяется</p>

В практике хозяйствования неоднократно предпринимались попытки решить эту проблему. Так, до 1988 г. включительно увязка темпов роста I_3 средней зарплаты Z с темпами роста I_τ производительности труда τ , рассчитанной по объему T товарной продукции, проводилась по формуле

$$(I_3 - 1)/(I_\tau - 1) \leq K, \quad (14.4)$$

где K — нормативно устанавливаемый коэффициент, $K < 1$.

Под давлением противников такого подхода, считающих, что повышение средней заработной платы не стимулирует экономию материальных затрат, контроль за соотношением зарплаты и производительности труда на предприятиях ослаб, а затем был отменен. Вместе с тем даже в такой развитой стране, как Южная Корея, государство более трех десятилетий после Второй мировой войны контролировало соотношение роста зарплаты и производительности труда на каждом предприятии.

В настоящее время в Украине осознана необходимость регулирования заработной платы в увязке с объемами производства, поскольку действующий механизм регулирования доходов работников предприятий через фонд потребления функционирует односторонне — увеличение фонда обеспечивается ростом объема производства, а при снижении объемов выпуска продукции доходы не уменьшаются.

Для того, чтобы стимулировать заинтересованность предприятий в экономии ресурсов в условиях контроля соотношения темпов роста заработной платы и объема производства, целесообразно, на наш взгляд, для определения темпов роста производительности труда включать в объем товарной продукции T в рассматриваемом году сумму экономии материальных затрат \mathcal{E} , достигнутую в этом же году.

Такой подход в данном случае правомерен, поскольку обеспечивает, по сути, прибавку к объему материальных ресурсов государства.

Как известно, сумма этой экономии рассчитывается по формуле

$$\mathcal{E} = M_1 I_T - M_2 = (m_1 - m_2) T_2 = \Delta T_2, \quad (14.5)$$

где M_1, M_2 — объем материальных затрат соответственно в предыдущем ($t = 1$) и рассматриваемом ($t = 2$) году; I_T — темп (индекс) роста объема товарной (реализованной) продукции; m_1, m_2 — материалоемкость товарной продукции в эти же периоды; T_2 — объем товарной (реализованной) продукции в рассматриваемом году ($t = 2$); $(m_1 - m_2) = \Delta$ — абсолютное снижение материалоемкости в рассматриваемом году ($t = 2$) по сравнению с предыдущим ($t = 1$), ден. ед.

С учетом этого формула соотношения темпов роста производительности и средней заработной платы, т. е. $I_3 : I_\tau$, приобретает вид

$$I'_3 = KI'_\tau = K \frac{(T_2 + \Theta)^2}{T_1^2} = KI_\tau (1 + \Delta), \quad (14.6)$$

где $\mathcal{C}_1, \mathcal{C}_2$ — численность персонала соответственно в предыдущем и рассматриваемом году; T_1 — объем товарной продукции в предыдущем году. Отметим, что значение K здесь и в формуле $I_3 : I_\tau$ одно и то же.

Очевидно, что сумма выплат S за экономию материальных затрат Θ должна быть меньше самой экономии. Вполне логично принять, что премия за одну денежную единицу сэкономленных материальных затрат не должна быть больше зарплаты, которая выплачивается за денежную единицу произведенной продукции, т. е. равняется зарплатоёмкости продукции:

$$Z_2 = \Phi_2 / T_2 = (\Phi_2 : T_2) / (T_2 : T_2) = Z_2 / \tau_2, \quad (14.7)$$

где Φ_2 — фонд зарплаты без учета выплат за экономию Θ материальных ресурсов; Z_2, τ_2 — соответственно средняя зарплата и производительность труда.

Следовательно, сумма выплат за экономию Θ

$$S = Z_2 \Theta = Z_2 (m_1 - m_2) T_2 = \Phi_2 (m_1 - m_2) = \Phi_2 \Delta. \quad (14.8)$$

Из (14.8) следует, что с учетом выплат за экономию Θ фонд зарплаты составит

$$\Phi'_2 = \Phi_2 + \Phi_2 \Delta = \Phi_2 (1 + \Delta). \quad (14.9)$$

Согласно формуле $I_3 : I_\tau$ фонд зарплаты

$$\Phi_2 = Z_2 \mathcal{C}_2 = Z_1 I_3 \mathcal{C}_2 = Z_1 K I_\tau \mathcal{C}_2, \quad (14.10)$$

где Z_1, Z_2 — средняя зарплата без выплаты премии за экономию материальных ресурсов.

Как следует из (14.9) и (14.10), индекс роста средней зарплаты с выплатами за экономию Θ составит

$$I'_3 = Z'_2 / Z_1 = (\Phi'_2 : T_2) / Z_1 = KI_\tau. \quad (14.11)$$

Полученное выражение (14.11) совпало с выражением (14.6), что доказывает согласованность принятых ранее принципов (оплата за экономию Θ по зарплатоёмкости Z_2 и расчет темпов роста I'_3 по производительности труда с прибавлением к объему товарной продукции T_2 экономии Θ).

Из (14.11) следует, что рост всей средней зарплаты стимулируется как повышением производительности труда ($I_\tau > 1$), определяемым по объему товарной продукции, так и снижением материалоемкости ($\Delta > 0$) и наоборот, при снижении производительности труда ($I_\tau < 1$) и росте материалоемкости ($\Delta = m_1 - m_2 < q$) темп $I'_\tau < 1$ (что заработали, то и получили).

Естественно, что для правильного определения $\Delta = m_1 - m_2$ значение m_1 необходимо рассчитать по структуре видов продукции, выпущенной в рассматриваемом году ($t = 2$).

Рассмотрим, как будет изменяться прибыль Π_2 на 1 грн товарной продукции при условии получения экономии \mathcal{E} и выплат за нее S .

Вначале просто сравним состав товарной продукции второго года при условии, что сохраняются все показатели первого года, за исключением достигнутой экономии \mathcal{E} и выплат за нее. В этом случае имеем

$$\begin{aligned} M_1 + A_1 + \Phi_1(1 + \gamma) + \Pi_1 &= \\ &= (M_1 - \mathcal{E}) + A_1 + \Phi_1(1 + \gamma)(1 + \Delta) + \Pi_2, \end{aligned} \quad (14.12)$$

где A — объем амортизационных отчислений; Π_1, Π_2 — объем прибыли соответственно в 1-м и 2-м году; γ — норматив отчислений на соцстрахование и другие отчисления от объема оплаты труда, ден. ед.

Учитывая (см. формулу (14.5)), что при $\Delta = \mathcal{E} : T_1 T_2 = T_1$ и решая (14.12) относительно $\Pi_2 - \Pi_1$, получаем

$$\Pi_2 - \Pi_1 = \mathcal{E}[1 - (1 + \gamma)]. \quad (14.13)$$

Согласно (14.13) для получения прироста прибыли необходимо соблюдать такое условие: плата за 1 грн сэкономленных ресурсов принимается равной зарплатоемкости $Z = 1$ грн товарной продукции (без включения в зарплату выплат за экономию), но при этом она не должна превышать $1/(1 + \gamma)$ грн.

Этот вывод можно проверить, рассматривая более общий случай, когда в рассматриваемом году ($t = 2$) изменяются все показатели (кроме суммы амортизационных отчислений A и норматива γ).

Тогда с учетом (14.5)–(14.9) справедливо равенство

$$m_1 + a_1 + Z_1(1 + \gamma) + \Pi_1 = (m_1 - \Delta) + a_1/I_T + (Z_1K + \Delta\beta)(1 + \gamma) + \Pi_2, \quad (14.14)$$

где a_1 — амортизационные отчисления; Π_1, Π_2 — прибыль на 1 грн товарной продукции соответственно в предыдущем и рассматриваемом году; β — норматив платы за 1 грн экономии (принятый ранее $Z_2 = \Phi_2 : T_2$).

Отсюда следует, что изменение прибыли можно представить следующей формулой:

$$\Pi_2 - \Pi_1 = a_1(1 - 1/I_T) + Z_1(1 - K)(1 + \gamma) + \Delta[1 - \beta(1 + \gamma)]. \quad (14.15)$$

Последний член (14.15) при больших значениях β и $(1 + \gamma)$ может стать отрицательным и, следовательно, снизить прирост прибыли на 1 грн товарной продукции. Чтобы избежать этого, следует принимать значение $\beta = Z_2$, но не более чем

$$\beta \leq \frac{a_1(1 - 1/I_T)}{\Delta(1 + \gamma)} + \frac{Z_1(1 - K)}{\Delta} + \frac{1}{(1 + \gamma)}. \quad (14.16)$$

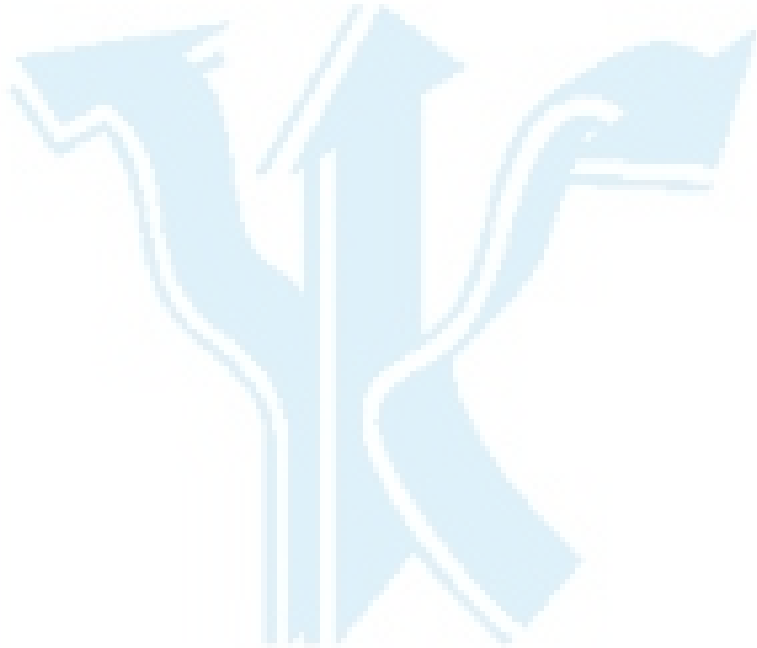
Таким образом, рассмотренный подход предоставляет возможность регулирования темпов роста заработной платы в зависимости от темпов роста производительности труда и стимулирования экономии материальных ресурсов, согласно формуле (14.11), при условии, что выплата премии за 1 грн сэкономленных ресурсов соответствует уровню зарплатоёмкости Z_2 , определяемому по (14.7), и не превышает его значения, рассчитанного по формуле (14.16).

Для практической реализации предложенного подхода необходимо запретить банкам выплату заработной платы предприятиям в размерах, превышающих установленное соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда. Это соотношение для отраслей народного хозяйства, отраслей и подотраслей промышленности должно определяться соответствующим постановлением Кабинета Министров Украины.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон України “Про індексацію грошових доходів населення” // ВВР України. — 1991. — № 42.
2. Закон України “Про оплату праці” // Закони України — К.: Ін-т законодавства, 1997. — Т. 8.
3. Інструкція зі статистики заробітної плати: Затв. наказом М-ва статистики України від 11.12.95 № 323 // 36. нормат. док. — Х.: ООО “Конус”, 1999.

4. *Богиня Д. П., Гріжнова О. А.* Основи економіки праці. — К.: Знання-Прес, 2000.
5. *Завіновська Г. Т.* Економіка праці. — К.: Вища шк., 2000.
6. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві. Організація та удосконалення. — К., 1997.



МАУП

15 ФОРМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В СТРАНАХ С РАЗВИТОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

В странах с развитой рыночной экономикой важное значение придает-ся усилению стимулирующей роли *тарифной заработной платы*. В ее основу положена концепция гибкого тарифа, суть которой в том, что тарифная заработная плата наряду с основной задачей — мотивацией повышения квалификации работников, должна поощрять индивидуальные результаты их труда, прежде всего выработку и качество продукции.

В соответствии с концепцией гибкого тарифа выработана модель заработной платы, при которой **размер т ариффа пост авлен в зависимость ь от результат ивност и т руда**. Так, в рамках каждого квалификационного разряда устанавливается три тарифных ставки в зависимости от выработки рабочего: “низкая” — при выполнении менее 95 % нормы; “нормальная”, характеризующая средний уровень интенсивности труда; “высокая” — при выполнении более 105 % нормы. В пределах выполнения нормы, например, на 95–105 %, рабочий получает так называемую заработную плату по квалификации, составляющей середину диапазона ставок. В случае, если выработка систематически превышает 105 % нормы, рабочий получает ставку на 5 % выше ставки по квалификации. И наоборот, если выработка постоянно ниже 95 % нормы, рабочий получает ставку на 5 % ниже ставки по квалификации.

Тарифная ставка устанавливается на 3–6 месяцев. По истечении указанного срока ее пересматривают и корректируют с учетом повышения производительности труда рабочего в истекшем квартале или полугодии.

Такая система заработной платы называется *компромиссной*. Она содержит элементы двух основных форм заработной платы: повременной и сдельной, при этом размер дохода рабочих гарантирован, и это

сближает их статус со статусом служащих, различия между которыми вызывают многочисленные трудовые споры. Это позволяет предпринимателям стимулировать повышение выработки и одновременно контролировать заработную плату, увязывая ее с изменениями производительности труда.

Компромиссная система применяется для стимулирования труда рабочих-повременщиков и только на тех участках, где производительность поддается измерению, а рабочий может на нее повлиять.

Еще одним направлением совершенствования тарифной заработной платы, основанном на концепции гибкого тарифа, является стимулирование персонала по так называемой системе оценки заслуг. Известно, что рабочие одинаковой квалификации в соответствии со своими целевыми установками и природными способностями, добиваются различных результатов в работе. Эти различия, как считают специалисты, должны отражаться на размере заработной платы. По существу, речь идет о дифференциации тарифных ставок в зависимости от индивидуальных результатов труда, а также от некоторых личных качеств рабочего.

Современное производство предъявляет к рабочему новые требования, ориентирует его на достижение высоких не только количественных, но главным образом качественных показателей работы, от которых зависит эффективность производства компаний. В связи с этим возникла необходимость использования комплексной оценки результатов труда каждого рабочего.

Заслуги чаще всего оцениваются по таким показателям: качество продукции и объем работы, самостоятельность в работе, профессиональное мастерство и инициатива, взаимоотношения с коллегами, потребность в руководстве.

Если оценка работ по сложности определяет дифференциацию тарифных ставок по вертикали, то оценка результативности ее исполнителей — дифференциацию ставок по горизонтали. Если такая оценка используется в целях материального стимулирования, тарифная сетка предусматривает ряд стимулирующих элементов. Это либо вилка с предельными максимальной и минимальной ставками, либо дробные ставки по каждому или по крайней мере по большинству разрядов. Диапазон тарифных ставок составляет 8–15 % в зависимости от разряда.

Стимулирование по системе оценки заслуг применяется в случае больших различий в квалификационном уровне и практическом опыте рабочих, и рабочий может проявить себя, углубляя свои знания, совершенствуя профессиональные навыки, влияя на количество и качество выпускаемой продукции.

Система оценки заслуг стала важнейшим практическим инструментом кадровой политики, проводимой на частных предприятиях в целях всемерного повышения интенсивности труда. Результаты такой оценки используются не только для определения размеров поощрения, но и учитываются при отборе кандидатов на увольнение в период технического перевооружения производства.

Такая система материального стимулирования рабочих существует в 47 % американских компаний обрабатывающей промышленности и 75 % компаний непромышленного профиля.

В практике частных фирм и компаний используются различные методы оценки (периодические аттестации) результатов труда и личных качеств работников.

Периодичность аттестации рабочих варьируется так: 40 % американских промышленных компаний проводят ее ежегодно, 40 % — дважды в год, 9 % — ежеквартально, 9 % — ежемесячно, 2 % — в другие сроки.

В условиях обострения конкурентной борьбы важное значение приобретает премирование за экономию ресурсов, способствующую снижению издержек производства. Такое премирование носит коллективный характер, имеет множество разновидностей (Скэнлона, Ракера, Кайзера и др.).

Главное, что их объединяет, — это предварительное определение норматива затрат по отдельным элементам или себестоимости в целом, который устанавливается как отношение общей стоимости к чистой или условно чистой продукции. Норматив может также устанавливаться в расчете на единицу продукции (например, 1 т стали). Нормативы определяются, как правило, на базе тщательного изучения доли тех или иных затрат за последние годы с учетом конъюнктурных колебаний, финансового положения фирмы, ее технической базы.

Механизм стимулирования заключается в сравнении фактических затрат за текущий период с нормативом, установленным в базовый. Экономленные в результате рационального использования сырья и материалов или повышения производительности труда рабочих средства в определенной пропорции поступают в фонд поощрения работников и фонд развития фирмы.

Фонд поощрения обычно состоит из двух частей. Одна его часть используется для текущего премирования, вторая — направляется в резервный фонд для премирования персонала в неблагоприятные периоды. Распределение премиального фонда между работниками зависит от их

основной заработной платы. Размеры премий составляют в среднем 5–18 % месячного заработка. В некоторых случаях часть фонда поощрения идет на повышение тарифных ставок и окладов, а также социальных выплат персоналу фирмы.

До недавнего времени в США насчитывалось более 200 крупных компаний, использующих эти системы.

Наиболее распространенной среди коллективных методов стимулирования является система Скэнлона, названная по имени профсоюзного лидера одной из американских сталелитейных корпораций, предложившего в 30-е годы XX ст. принцип стимулирования всего персонала на основе норматива затрат на заработную плату в стоимости готовой продукции.

Разновидности системы Скэнлона, применяемые в США, Великобритании и других странах, различаются техникой расчета норматива, контингентом работников, охватываемых системой, пропорцией распределения сэкономленных средств между администрацией и персоналом.

Следует отметить, что системы премирования, основанные на нормативе затрат, имеют существенный недостаток. Премияльный фонд рассчитывается на базе стоимостных показателей, находящихся под влиянием множества факторов. В целях повышения действенности механизма коллективного стимулирования в последние годы применяются системы, основанные на общих показателях повышения производительности на предприятии в натуральном выражении. Они исчисляются как объем производства в натуральном выражении, деленный на общее число отработанных человеко-часов. В зависимости от изменений производительности труда рабочим начисляется тарифная ставка, умноженная на соответствующий темп роста производительности труда. Преимущество этих систем состоит в том, что они дают возможность поощрять рабочих в соответствии с реально достигнутым повышением производительности труда.

Наиболее распространенным методом стимулирования повышения качества продукции является система индивидуального премирования в зависимости от процента брака. При этом предварительно устанавливается нормативное значение брака по участку на уровне примерно 10 % объема производства, за которое рабочему начисляется премия в размере 3 % тарифной ставки. По мере увеличения брака до 15 % премия снижается до нуля. В случае снижения брака до 5 % размер премии возрастает до 8 % тарифной ставки рабочего.

Стимулирование качества продукции предусматривает также материальную ответственность рабочих. По данным американского института инженеров промышленности 64,8 % компаний вычитают из общего объема произведенной рабочим продукцией изделия, выпущенные с браком по его вине. Обычно бракованные изделия переделываются и доводятся до кондиции за счет рабочего, допустившего брак, без оплаты затраченного времени.

Кроме того, на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой действуют специальные системы премирования за коллективные рационализаторские предложения. Источником премирования обычно служит экономия, полученная в результате внедрения рационализаторских предложений. На предприятиях американской фирмы “Мидленд Росс” 75 % сэкономленных средств направляется в премиальный фонд, 25 % — на развитие фирмы.

Многие фирмы в настоящее время отказываются от малоэффективных принудительных мер и делают акцент на повышение личной ответственности каждого за качество изготавливаемых изделий. Так возникли новые формы поощрения качества, основанные на тесном сочетании материальных и моральных стимулов, в частности, **система самоконтроля и кружки качества**.

Перевод рабочих на самоконтроль преследует две цели — повышение качества продукции и снижение затрат на технический контроль. Заинтересованность рабочих достигается, с одной стороны, расширением трудовых функций, повышением самостоятельности и ответственности каждого рабочего, с другой — с помощью соответствующей увязки заработной платы с изменениями в содержании труда и повышением качества продукции. Причем поощрение осуществляется в пределах фонда заработной платы на основе сокращения численности контролирующего персонала.

Кружки качества — это одна из форм участия рабочих в повышении эффективности производства. Группы от 5 до 10 рабочих и более объединяются, как правило, под началом своего непосредственного руководителя для обсуждения и принятия решений, прямо или косвенно касающихся качества продукции. Члены кружков выявляют причины брака, разрабатывают рекомендации по их устранению, высказывают предложения относительно совершенствования технологии, методов организации труда, повышения квалификации рабочих, трудовой дисциплины.

В целях сокращения количества невыходов на работу по болезни, стремясь снизить выплаты на эти цели, предприниматели прибегают

к различным уловкам. Так, оплата по болезни производится не по среднему заработку, а по меньшей его части — тарифу — и начинается не с первого дня болезни, а по прошествии так называемого периода ожидания. Если болезнь длится менее установленного срока (3–5 дней), то она не оплачивается вообще. В случае продолжительной болезни процент оплаты по отношению к тарифу снижается с 80 до 50 % в зависимости от ее длительности.

Работник, таким образом, “штрафуется” за отсутствие на рабочем месте даже по такой уважительной причине, как болезнь. Нередко администрация требует подтверждения диагноза и назначает консилиум из своих специалистов, которые могут пересмотреть диагноз и в любое время приостановить оплату по болезни.

Популярность, особенно в странах Западной Европы, завоевали так называемые премии за посещаемость, выплачиваемые квалифицированным работникам, в которых фирма заинтересована. В Великобритании такие премии распространены в 30 % промышленных компаний. По данным английских специалистов, доля прогулов на промышленных предприятиях в ведущих странах мира в начале 90-х годов составляла в среднем 4–6 % фонда рабочего времени — от 3,5 % в США до 13 % в Швеции. Невыходы на работу приводят к огромным материальным потерям: во Франции на одного работника приходится в среднем 21 потерянный день в год. Реальные потери от прогулов, связанные с заменой отсутствующего работника другим, в целом превышают прямые затраты, обусловленные сокращением выпуска продукции, примерно в 2 раза.

Стимулирование посещаемости может принимать формы индивидуального, коллективного или индивидуально-коллективного премирования. В первом случае показателем премирования служит посещаемость отдельных работников. Например, за полностью отработанную рабочую неделю выплачивается премия в размере 5–8 % недельной тарифной ставки. Показателем эффективности коллективного премирования является снижение общего количества невыходов на работу в цехе, подразделении или компании в целом. На автомобильных предприятиях “Дженерал Моторс” за снижение количества невыходов вдвое (с 12 до 6 %) рабочим выплачивается еженедельная премия в размере 50 % дневной тарифной ставки.

В некоторых компаниях индивидуальная и коллективная формы премирования применяются в сочетании. На предприятиях американской фирмы “Ханиуэл” по производству ЭВМ премия за высокий уровень посещаемости рассчитывается сначала на основе общего уровня невыхо-

дов на работу и опозданий, а затем корректируется с учетом индивидуальной посещаемости.

Одним из распространенных методов стимулирования снижения количества прогулов и опозданий служат различные конкурсы между работниками, выявляющие самых дисциплинированных из них. В конце года на предприятии составляются списки работников, начиная с имеющего наименьшее и заканчивая имеющим наибольшее количество невыходов на работу. Премияльный фонд, выделенный для этих целей, распределяется следующим образом: имеющий наименьшее количество невыходов на работу получает 10 % общей суммы фонда, каждый последующий — 10 % оставшейся суммы.

Еще один способ поощрения за высокий уровень выходов на работу состоит в предоставлении работникам дополнительных отпусков. В автомобильных компаниях “Пежо” и “Ситроен” дополнительные дни отпуска предоставляются при условии, если общее количество невыходов на работу по уважительным причинам за год не превысило 15 дней. Максимальное количество дополнительных дней отпуска — 5,5. Работники имеют право использовать эти дни по своему усмотрению — присоединить их к очередному отпуску или накапливать в течение ряда лет.

Особое место в системе материального поощрения занимают программы участия в прибыли.

В Великобритании в 1978 г. был принят первый крупный законодательный акт об участии в прибылях, согласно которому все планы до их реализации должны быть зарегистрированы в Департаменте налогов и сборов. Предусмотренное законом льготное налогообложение способствовало быстрому распространению различных форм финансового участия работников предприятий во всех секторах британской экономики.

В последние годы в ряде стран Западной Европы были приняты аналогичные законодательные акты. В Бельгии по биллю об участии в прибылях работник может получить бонус, составляющий до 10 % его основной ставки, со скидкой до 25 % подоходного налога, не зависящей от размера вознаграждения. В Дании, в соответствии с законом о льготном налогообложении прибыли, в настоящее время до 10 % занятых в частном секторе охвачены планами участия в прибылях.

В Швеции специальный закон не принят, однако существуют положения о порядке начисления налогов с прибыли, распределяемой по планам участия. Из 150 крупных компаний с планами участия в прибылях, зарегистрированных Стокгольмской фондовой биржей, лишь 20 предоставили всем своим работникам право участвовать в распределении и получе-

нии части прибыли. Характерная особенность шведской системы финансового участия — преимущественное использование такой формы, как предоставление акций работникам своих компаний. В пяти крупнейших шведских промышленных компаниях работники в настоящее время являются держателями до 20 % акционерного капитала.

Характерно, что почти во всех странах инициатором применения различных форм финансового участия выступает высший аппарат управления. В Великобритании в 90 % случаев формы участия, основные правила и регламентации разрабатывает исключительно руководство фирмы.

Распределение части прибыли происходит неэквивалентно. Американский экономист Р. Кантер отмечает, что различные бонусы по итогам работы управляющих подразделениями превышают 30 % оклада, а рядовые работники получают лишь 6–8 % заработной платы в виде премий по планам участия в прибылях. Во Франции средний размер этих выплат в доходах трудящихся составляет 3 % от основной заработной платы. Более того, предприниматели применяют подобные выплаты в качестве сдерживания роста заработной платы.

15.1. Оплата труда на предприятиях Японии

Фирма в Японии представляет собой коалицию трех равных участников: руководителей, рабочих и акционеров; превалирует жесткая предпринимательская идеология “свободного предприятия”.

Ситуация в сфере занятости в Японии неодинакова по отраслям и географическим регионам, зависит от размеров фирм и характеризуется тремя особенностями.

1. Поскольку Япония индустриализировалась гораздо медленнее большинства западных стран (имеется в виду переход из первичных секторов, в частности сельского хозяйства, к вторичным, обрабатывающим секторам), в стране исторически сложился дефицит квалифицированных рабочих. В отличие от ФРГ или Франции, использовавших миллионы “рабочих-гостей” — эмигрантов из других стран для выполнения многих малоквалифицированных работ, динамика населения в Японии обусловила трудности с трудовыми ресурсами.

2. Образование и трудовая карьера в Японии взаимосвязаны. Ранее основное внимание уделялось выпускникам средних школ (в возрасте 15 лет), теперь оно сосредоточено на высшей школе, колледжах и университетах. Градация рабочих мест в компаниях (и, соответственно, уровень зарплаты) прямо связаны с достижениями в учебе.

3. Наличие пожизненного найма, при котором отношения работодателя и работника, включающие экономический и социальный аспекты, закрепляются на длительное время (т. е. с момента поступления на работу до ухода на пенсию в 55-летнем возрасте).

Эти три особенности характерны скорее для крупных, чем для мелких фирм; для наукоемких, чем для традиционных отраслей; для мужчин, чем для женщин; для мужчин старше 30 лет, чем для молодежи. Имеется определенная разница и в положении различных групп работников одной компании. Если спрос на продукцию возрастает, фирмы дополняют основной штат рабочей силой, нанимаемой на временных условиях. При этом иногда рабочие старшего возраста переводятся в более мелкие фирмы. В периоды спадов спроса издержки производства сокращают за счет увольнения временных рабочих.

Профсоюзы добились для своих членов не только гарантированных минимума заработной платы и условий труда, сходных с условиями труда руководителей, но и законодательно закрепленного права участия во всех управленческих комитетах, решающих вопросы, связанные с условиями труда. Например, фирмы с более чем 10 занятыми должны подчинять свои рабочие правила требованиям Бюро трудовых стандартов. Кроме того, им не разрешено включать в трудовые договоры оговорки, влекущие за собой быстрые увольнения.

В этой связи для ряда фирм традиционна модель, в которой отношения “работодатель — работник” выражаются в виде обмена, когда работодатель предлагает “мотивы” в форме экономических стимулов и оплаты “вкладов” в форме предписанного управленческими требованиями рабочего поведения, что фиксируется в контрактах между сотрудниками и организацией. Содержание этих контрактов управляется такими переменными, как особенные (против общих) характеристики работы (определенность заданий и зависимость от исполнения), личные характеристики (образование, ценности, потребность в достижениях) и практический опыт работы (индивидуальные отношения против групповых). Таким образом, могут существовать отношения “руководитель — подчиненный”, основанные на четко формализованных контрактах, в которых зарплата и другие экономические параметры указаны подробно, что усиливает ответственность и ограничивает злоупотребления властью. Другие системы найма могут включать в себя психологические факторы, в том числе стимулирование обязательности (добросовестности) рабочего с целью повлиять на результаты труда в обстановке высокого доверия.

При сочетании этих подходов механизмы размещения рабочей силы на фирме могут быть ориентированы либо на внешние конкурентные и общие условия, либо на создание управленческих буферов, компенсирующих внешние влияния через развитие обязательности, внутренних систем обучения и оборота кадров. Каждый из этих механизмов имеет и свои издержки, и свои преимущества.

Организация оплаты труда на японских предприятиях значительно отличается от принятой в развитых капиталистических странах. Большинство крупных японских фирм стремится вкладывать средства в обучение сотрудников. Это обуславливается вероятностью того, что чистый экономический результат (т. е. более высокая производительность) превышает затраты на обучение, и уменьшит риск того, что обученный человек начнет искать работу за пределами фирмы. Стратегия управления строится на том, что обученный фирмой человек, свою будущую карьеру свяжет именно с этой фирмой.

В среднем по обрабатывающей промышленности Японии на протяжении первых 10 лет работы одного работника до 500 его рабочих дней используется исключительно для обучения (иными словами, в течение первых 10 лет найма работник в среднем 50 дней в году не работает, а учится). В Японии рабочие часто имеют несколько смежных специальностей, а управленческий персонал — опыт работы во всех подразделениях аппарата. В практике промышленных компаний нередко производственные рабочие высокой квалификации включаются в целевые научно-исследовательские группы по проектированию, освоению и выпуску новых техники, технологии и продукции.

В результате такой стратегии снижается индивидуальная мобильность. При наличии высококонкурентного внешнего рынка труда фирмы не вкладывают средства в общую подготовку (потому что велик риск ухода рабочих), а платят по рыночным расценкам квалифицированным работникам (из-за внешней конкуренции). Фирма может влиять на “определенные” секторы рынка труда, устанавливая высокую зарплату или обучая работников конкретным (в отличие от общих) навыкам, если дополнительная квалификация связана с этой фирмой, а не с отраслью или всем рынком. Для работника опыт — это подарок от фирмы за снижение текучести кадров, ибо издержки на приобретение опыта связаны с дополнительным обучением.

На структурированных внутренних рынках труда механизмы размещения рабочей силы развиваются исходя из создаваемых самой фирмой правил подготовки кадров для собственных специфических нужд. Теку-

честь кадров и прогулы рассматриваются как дорогостоящие последствия недостаточных вложений в подбор и обучение работника. Внимание руководства сосредоточивается на удержании квалифицированных и опытных работников, так как требования к каждому рабочему месту высоки.

Система постоянного (пожизненного) найма является мощным стимулом разработки в большинстве фирм поэлементной политики для каждого этапа карьеры не только служащих, но и рабочих. Все стадии отношений работника и организации — адаптация, карьера и выход в отставку — очень специфичны. Зарплата каждого работника связана с положением, занимаемым им на служебной лестнице, и варьируется от 60 до 100 %, а в зависимости от экономических условий и прибыли фирмы и для поддержания корпоративной культуры и приспособления к внешней среде, используются различные способы управления персоналом. В общем, чем более сложна и развита технология, используемая компанией, тем изощреннее управленческие приемы кадровой работы на разных этапах карьерного цикла (табл. 15.1).

Таблица 15.1

Управленческие мероприятия кадровой работы

<i>Новички</i>	<i>“Растущие” (перспективные) рабочие</i>	<i>Пожилые рабочие</i>
Корпоративные коммуникации (письма, журналы, письма родителям)	Планирование карьеры Объединение сотрудников в советы	Переобучение в середине карьеры Беспремияльные системы выплат
Митинги, проводимые компанией	Ранжирование должностей	Переобучение сотрудников
Посещения предприятий	Должностные дотации Бонусы (облигации)	Переход к субподрядчику
Выступления руководителей	Цеховой университет	Перемещения внутри фирмы
Вступление в профсоюзы	Программы обучения мастеров	Опека молодых рабочих
Лекции (ориентация)	Медленное продвижение	Ранняя пенсия
Ротация рабочих мест	Кружки качества	Использование в качестве консультантов
Обучение без отрыва от производства	Внутрифирменные системы социального обеспечения	Пенсионные льготы

Японские фирмы обычно нанимают новых работников в апреле каждого года, но реальное приобщение к фирме начинается на 6 мес. раньше, когда принимается решение о найме. Цель посещения компании и ряда прямых контактов — облегчить приток рабочей силы из школ и университетов. Визиты на фирму, как правило, сопровождаются неформальными встречами с руководителями, окончившими тот же университет, что и новичок, выставками продукции и лекциями о структуре фирмы. Фактический найм начинается с особой церемонии: выступлений высших руководителей, встреч с представителями профсоюза, информирования о программах обучения и общественной жизни (спортивные и культурные клубы и т. п.). Обучение нанятых обычно включает в себя ознакомительную программу, должностное инструктирование и размещение на рабочем месте. Ранее в ходе ознакомительной программы руководители различных уровней и подразделений в течение одной-двух недель читали лекции новичкам. Однако многие из крупнейших фирм, такие как “Сони”, “Итати” и “Кавасаки стил”, расширили эту учебную сессию до 1–6 мес. и даже более.

Обучение на рабочих местах является стандартной практикой в крупнейших фирмах Японии. Оно обеспечивает приобретение новичком практических знаний во многих функциональных сферах, даже тех, которые не будут прямо связаны с его будущей должностью. Фирмы “Бриджстоун тайер”, “Мацусита” и “Мицубиси” обучают работников не только производственным профессиям, но и профессиям сфер обслуживания и распределения. Знакомство с работой различных подразделений фирмы и облегчение коммуникаций между работниками с различной подготовкой — это две цели обучения. Они помогают адаптировать к практическим потребностям компании общие университетские знания и сведения, полученные на ориентировочных лекциях.

Почти во всех компаниях рабочие ведут учебные дневники самообразования. Компании также ведут очень подробные журналы личных достижений сотрудников, которые являются базовой формой индивидуального планирования карьеры.

С точки зрения технической перспективы японская концепция человеческого капитала отрицает резкие и крупные перемены и стремится к высокой стабильности рабочей силы и к высокому уровню постоянно нарастающих усовершенствований. Мировой экономический опыт и инновации прошлого свидетельствуют, что коммерческими победителями являются скорее настойчивые “черепахи” (с обычной японской квалификацией), чем изобретательные “лисы”.

Такой порядок привел к созданию системы **сэнко**, связывающей зарплату, распределение бытовых льгот и услуг с возрастным и служебным “старшинством”, которая модифицировалась в последние годы в новые системы оплаты труда. Но прежде чем рассматривать одну из таких систем, следует ознакомиться с составляющими заработка японского рабочего.

Кривая роста заработной платы в зависимости от возраста, построенная с использованием данных, характеризующих среднюю японскую фирму, достигает пика у 48–53-летних работников, а затем довольно быстро падает. Заработок большинства японских работников после достижения ими 55 лет колеблется на отметке примерно 80 % уровня, достигнутого ими в период профессиональной зрелости (рис. 15.1, а).

Основные составляющие заработка примерно те же, что и в Украине. Постоянная часть заработной платы (около 65 %) гарантируется фирмой. Она дополняется всевозможными доплатами, надбавками, премиальными. Надбавки подразделяются в зависимости от срока действия на годовые и подвижные, действующие определенное, иногда продолжительное время. В свою очередь, годовые надбавки делятся на два вида. Надбавки первого вида — за профессиональное мастерство — ежегодно устанавливают руководители компании совместно с профсоюзными организациями на основе периодически проводимой аттестации. Вторым видом надбавок вызван необходимостью компенсировать повышение стоимости жизни. Их величина корректируется с изменением индекса цен в стране один раз в год, не зависит от личного трудового вклада и распространяется на всех работников компании. Обычно такая надбавка устанавливается весной, когда при активном участии профсоюзов трудящиеся выступают с требованиями о повышении заработной платы.

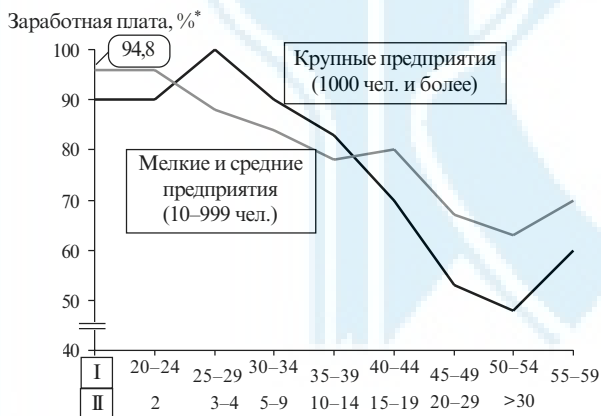
Японский профсоюз не является до конца профессиональным, поскольку объединяет работников не одной профессии, а одной компании. При этом в забастовках участвуют не все члены профсоюза одновременно, и длятся они не более одного дня.

В результате такого подхода численность участников забастовки бывает относительно большой, но при этом количество потерянного рабочего времени незначительно. Так, в 1985 г. из-за забастовок в Японии было потеряно всего 5 чел.-дней на 1 тыс. занятых, в то время как в Италии — около 900, в США и Великобритании — более 200 чел.-дней.

Подвижные надбавки составляют около 20 % всего заработка. Они выплачиваются за сверхурочную работу, многосменный режим, повышение качества продукции, выполнение особо важных заданий. Надбавками



а



I — возраст рабочего, лет; II — стаж непрерывной работы рабочего, лет

б

Рис. 15.1. Характер влияния размера фирмы, стажа непрерывной работы и возраста работающего на размер его заработной платы: а — соотношение зарплаты и возраста рабочих на японских предприятиях; б — разрыв между зарплатой рабочего, постоянно работающего на одном предприятии, и рабочего, сменившего место работы (Япония)

* За 100 % принята заработная плата рабочего, постоянно работающего на одном предприятии.

также компенсируются расходы на проезд до места работы, питание в столовой и т. д.

Все подвижные надбавки начисляются без участия профсоюза. Это дает возможность японским предпринимателям строго регулировать общие трудовые издержки, не обостряя отношений с этой общественной организацией. В период экономических депрессий руководители фирм в бесконфликтной форме могут урезать соответствующие надбавки, сокращая количество сверхурочных работ.

Вопросы оплаты труда в Японии являются составным элементом системы так называемого пожизненного найма, а также главным предметом переговоров при коллективно-договорном регулировании труда. Следует иметь в виду, что по сравнению с другими странами доля заработной платы в общей сумме расходов японских компаний на рабочую силу очень невелика. За последние 20 лет она составляла в среднем 35 %. Для сравнения: расходы на заработную плату в Англии и в США достигают 73 %, в ФРГ — примерно 57 %, во Франции — 55 %, в Италии — 50 %, и при этом существует тенденция к их снижению и в этих странах. Японские предприниматели рассматривают оплату труда как сложнейший объект управления. Они так строят систему ее организации, что вместе с повышением эффективности производства обеспечивается эффективность всей кадровой политики, что является важным фактором растущей конкурентоспособности японских товаров на внешних рынках.

Системе пожизненного найма соответствует особая система оплаты труда, согласно которой размер денежного вознаграждения зависит от стажа работы на данном предприятии и заслуг перед ним, т. е. в конечном итоге — от возраста работника. Являясь неотъемлемой частью системы пожизненного найма, она предусматривает ежегодное автоматическое повышение заработка работника в течение всей его трудовой деятельности, а также служебное продвижение в соответствии со стажевозрастным статусом очередного претендента. Таким образом, система материального стимулирования в Японии значительно отличается от действующих на Западе систем тем, что экономическое побуждение к труду здесь осуществляется не прямой увязкой уровня оплаты труда с его результатами, а опосредованно, через удовлетворение жизненных потребностей работника.

Показательна сама структура оплаты труда при пожизненном найме, ориентированная на удовлетворение потребностей каждого работника в соответствии с этапами его карьеры (рис. 15.2).

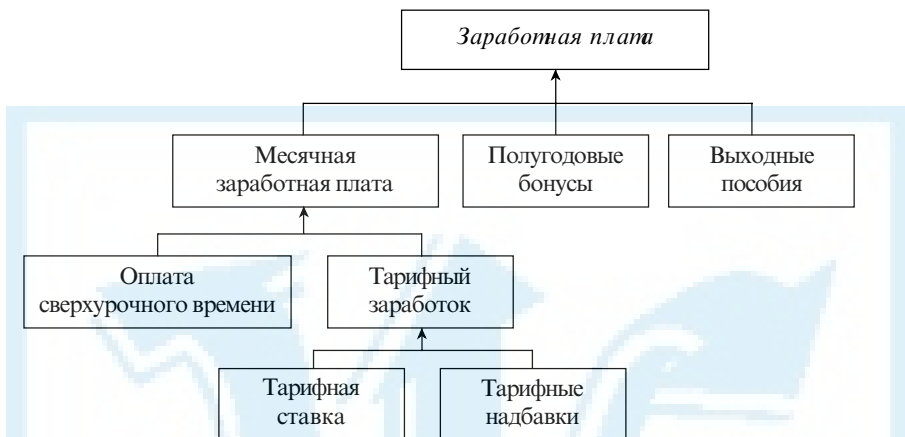


Рис. 15.2. Структура оплаты труда при пожизненном найме

Сущность системы пожизненного найма заключается в том, что крупная фирма или государственное учреждение нанимает работников один раз в год, весной, когда молодежь оканчивает средние или высшие учебные заведения. Крупная фирма, принимающая на работу “новобранцев”, набирает сразу большую партию работников, хотя фактически она не может тут же предоставить работу им всем. Возможность продвижения по службе предоставляется работникам своей фирмы, а лицо, проработавшее в одной компании в течение пяти и тем более 10 лет, как правило, не принимается на работу другой компанией. Более того, другая компания зачастую даже не будет рассматривать его кандидатуру. Будучи однажды принятым на работу, работник остается в фирме до официального выхода на пенсию в возрасте 55 лет. Работник не может быть уволен ни при каких обстоятельствах, если он не совершил тяжкого уголовного преступления. Увольнение является суровым наказанием, поскольку уволенный лишается возможности получить работу на фирме такого же разряда и вынужден идти на второразрядную фирму, где сравнительно низкая зарплата и слабая гарантия занятости (рис. 15.1, б).

Достигнув 55-летнего возраста, все работники, кроме немногих управляющих высшего ранга, выходят на пенсию. Компания выплачивает им большое единовременное пособие, которое обычно составляет сумму заработка каждого из них за пять–шесть лет. Пенсия или социальное обеспечение не предусмотрены.

Эта система привела к отчетливой стратификации фирм Японии. При таком положении японский рабочий или служащий обычно старается выбирать место работы в зависимости от открывающейся для него перспективы.

Организация оплаты труда при пожизненном найме отражает характер потребления японского работника на протяжении его жизни, поскольку месячный заработок расходуется главным образом на текущее потребление, годовые надбавки и бонусы — на приобретение товаров длительного пользования и на личные сбережения, а размеры выходных пособий обеспечивают работникам нормальную жизнь в старости. Кроме того, если работник, отдавший всю жизнь фирме, остался одиноким, фирма заботится о нем и в случае его смерти берет на себя все расходы по погребению и уходу за его могилой в течение 20 лет.

Многие специалисты считают, что проблема полного использования человека в качестве фактора развития производства в Японии решена полнее, чем в других странах, поскольку стимулирует не просто труд, а использование всего творческого потенциала каждого работника.

Дифференциация месячной заработной платы в зависимости от возраста работника составляет для работников-мужчин с полным средним образованием 340,9 %, работников-мужчин, имеющих высшее образование, — 389,8 %. Дифференциация же единовременных премий-бонусов, которые выплачиваются два раза в год — летом (июнь) и в конце года в зависимости от возраста работника, еще более значительна, чем дифференциация месячной заработной платы. У работников-мужчин с полным средним образованием она составляет почти 439,8 %, а у работников-мужчин с высшим образованием — 1359,4 % (табл. 15.2).

Японская система трудовых отношений ведет к резкой дифференциации условий труда и жизни работников. Это объясняется тем, что система пожизненного найма связана с применением на японских предприятиях статусов постоянного и временного работника.

В современных условиях развития капиталистического цикла статус постоянного и временного работника выполняет роль своеобразного пропуска рабочей силы на рынок труда: в период спада и стагнации производства временные работники увольняются (в основном с крупных предприятий) и пополняют армию безработных, в фазе подъема “всасываются” в производство вновь. Следовательно, статус постоянного или временного работника является важнейшим стимулирующим фактором повышения производительности труда для работников обеих категорий,

Таблица 15.2

Дифференциация заработной платы работников-мужчин в зависимости отвозраста и образования в промышленности Японии, тыс. иен

Возраст лет	Выпускники неполных средних школ		Выпускники полных средних школ		Работники, имеющие высшее образование	
	месячная зарплата	бонусы	месячная зарплата	бонусы	месячная зарплата	бонусы
22	154,8	140,1	145,8	595,8	147,0	239,1
25	165,9	556,2	167,1	708,4	171,7	761,3
30	201,0	786,1	217,5	1002,1	227,9	1062,4
40	275,6	1194,2	325,0	1645,2	371,2	1979,8
45	301,3	1200,1	380,8	1956,0	461,6	2687,5
50	322,2	1354,1	428,9	2420,6	518,7	3118,2
55	330,2	1641,8	495,3	2620,4	573,0	3250,3

ибо опасность потерять статус постоянного работника заставляет имеющего его скрупулезно выполнять правила внутреннего распорядка, установленные нормы труда, все указания администрации предприятия, повышать свою квалификацию. Низкий уровень заработной платы и нестабильное положение на фирме заставляют временных работников трудиться с удвоенной энергией, чтобы доказать свою лояльность и получить статус постоянного работника.

Временные работники лишь номинально являются таковыми, фактически многие годы они работают на одном и том же предприятии и выполняют ту же работу, что и постоянные. Их заработная плата составляет примерно 40–50 % заработной платы постоянных работников.

Как правило, состав временных работников пополняют лица с низкой общеобразовательной и квалификационной подготовкой, рабочие, часто меняющие место работы, уволенные с предприятия за нарушение правил внутреннего распорядка.

В японских справочниках по труду отмечается, что организация труда в Японии сопровождалась суровыми принципами управления: повышенная выработка — повышенная заработная плата, снижение производительности — увольнение.

Благодаря коллективно-договорному регулированию труда и его оплаты в Японии самая высокая дифференциация заработной платы среди развитых капиталистических стран. Дифференциация эта также зависит от отрасли промышленности, размера предприятия.

В настоящее время на японских предприятиях для рабочих-мужчин имеется до 40 различных пособий, надбавок социального характера, дифференцированных в значительной степени в зависимости от непрерывного производственного стажа работника.

Единовременные выходные пособия получают постоянные работники-мужчины при условии наличия не только длительного непрерывного стажа (как правило, 25 лет и выше), но и работы на одном и том же предприятии до наступления пенсионного возраста. При увольнении по собственному желанию рабочий со стажем в 25 лет и в возрасте, близком к предельному (т. е. близком к пенсионному), получает пособия, как правило, на 25–30 % ниже, чем в случае наступления предельного возраста, установленного в коллективном договоре или правилах внутреннего распорядка отдельного японского предприятия. Размеры единовременных выходных пособий различны и зависят от непрерывного стажа, уровня образования, размера предприятия.

Если постоянный рабочий по какой-то причине переходит из одной фирмы в другую, он будет получать значительно меньше, чем работники его возраста в новой фирме. Потеря в зарботке влечет за собой потерю и других материальных стимулов и она будет тем большей, чем старше работник, предпринявший попытку поменять работу. Условия найма для него будут хуже, чем для других рабочих и, кроме того, у него не будет перспективы стать постоянным работником. Вот почему японцы редко уходят из “своих” крупных фирм.

Длительный непрерывный стаж японских работников способствует дисциплинированности, трудолюбию, исполнительности, усиливает чувство преданности фирме — все это является важным фактором экономического роста Японии.

В своей политике материального стимулирования труда большинство компаний сегодня руководствуются **синтезированной системой** (сого каттэйкю), сочетающими элементы традиционной (повозрастной) и **новой** (трудовой) **тарификации** работников. Если в 1975 г. 49,2 % компаний придерживались этих видов заработной платы, то в 1983 г. — уже 62,4 %, а через десять лет этот процент увеличился до 67,8. Последнее десятилетие отличается устойчивым увеличением доли компаний, применяющих синтезированные или исключительно новые системы, и снижением доли придерживающихся традиционных систем организации и оплаты труда.

Новым направлением, отражающим стремление компаний приспособить политику в области оплаты труда к задачам избирательного подхо-

да к управлению рабочей силой в зависимости от ее эффективности, становится применение различных систем оплаты труда к разным категориям работников. Японские профсоюзы, усматривая в новых формах оплаты труда угрозу всей системе пожизненного найма, оказывают большое сопротивление процессу разобщения работников на основе индивидуализации ставок. Чтобы избежать конфронтации с ними, руководство компаний обычно заявляет о применении новых критериев организации оплаты труда лишь при условии их сочетания с традиционными.

Так, на одном из Токийских машиностроительных предприятий была введена и получила одобрение Федерации предпринимателей района Канто система, согласно которой размер основной заработной платы определяется по четырем показателям: возрасту, стажу, профессиональному разряду и результативности труда. При этом возраст и стаж характерны для традиционной личной ставки, а профессиональный разряд и результативность труда — для новой, т. е. трудовой ставки. Все возможные варианты сочетания показателей, от которых зависит размер каждой из двух ставок, сводятся в соответствующие сетки.

Личная тарифная ставка как одна из составляющих синтезированной системы строится на сочетании двух параметров: возраста и стажа работника. Считается, что квалификация работника повышается по мере накопления опыта равномерно в течение всей его трудовой жизни. Поэтому и прибавка за стаж на всем протяжении возрастной шкалы одинакова (табл. 15.3).

По-иному оценивается возраст. Вся шкала по возрасту разделена на неравные (по времени и размеру прибавок к заработку) промежутки, соответствующие, по мнению японских специалистов, потребностям работника в различные периоды его жизни.

С помощью синтезированной системы заработной платы в настоящее время компании стремятся избежать автоматического повышения заработка работника в зависимости от продолжительности его работы в фирме без учета конечного результата, как это было принято ранее.

Теперь размер трудовой тарифной ставки прямо связан с такими показателями, как уровень квалификации и результативность труда работника. В соответствии с этим трудовые ставки (табл. 15.4) по горизонтали дифференцируются по профессиональным разрядам, отражающим уровень квалификации, а по вертикали — по результативности труда, выражаемой в баллах, на основании оценок, получаемых в процессе аттестации или конкурсов.

Таблица 15.3

*Сетка личных тарифных ставок
(фрагмент)*

<i>Стаж лет</i>	<i>Месячная ставка по стажу*, тыс. иен</i>	<i>Месячная ставка, тыс. иен, в зависимости отвозраста, лет</i>												
		<i>18</i>	<i>19</i>	<i>20</i>	<i>21</i>	<i>22</i>	<i>23</i>	<i>24</i>	<i>25</i>	<i>26</i>	<i>27</i>	<i>28</i>	<i>29</i>	
		<i>73,4</i>	<i>75,4</i>	<i>77,8</i>	<i>80,9</i>	<i>84,0</i>	<i>87,1</i>	<i>90,2</i>	<i>93,3</i>	<i>97,0</i>	<i>100,7</i>	<i>104,4</i>	<i>104,4</i>	
<i>с учетом ежегодной прибавки</i>														
		<i>—</i>	<i>2,0</i>	<i>2,4</i>	<i>3,1</i>	<i>3,1</i>	<i>3,1</i>	<i>3,1</i>	<i>3,1</i>	<i>3,7</i>	<i>3,7</i>	<i>3,7</i>	<i>3,7</i>	
0	0	73,4												
1	0,4		75,8											
2	0,8			78,6										
3	1,2				82,1									
4	1,6					85,6								
5	2,0						89,1							
6	2,4							92,6						
7	2,8								96,1					
8	3,2									100,2				
9	3,6										104,3			
10	4,0											108,4		
11	4,4												112,5	
12	4,8													

* Ежегодная прибавка составляет 0,4 тыс. иен в месяц.

*Сетка трудовых тарифных ставок, сочетающих оценку квалификации и результативность труда работников
(фрагмент)*

<i>Уровень результативности, баллов</i>	<i>Трудовая тарифная ставка, тыс. цен, по разрядам*</i>								
	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>
1	14,6	18,5	24,5	31,8	44,8	65,6	91,8	128,8	171,3
2	14,9	18,8	24,9	32,5	45,6	66,6	93,0	130,2	172,8
3	15,1	19,2	25,3	33,3	46,5	67,7	94,2	131,6	174,4
4	15,4	19,6	25,8	34,0	47,4	68,7	95,5	133,0	176,0
5	15,6	19,9	26,2	34,7	48,3	69,8	96,7	134,4	177,6
6	15,9	20,3	26,6	35,5	49,2	70,9	98,0	135,9	179,2
7	16,1	20,7	27,0	36,2	50,1	71,9	99,2	137,3	180,8
8	16,4	21,0	27,4	36,9	51,0	73,0	100,4	138,7	182,4
9	16,6	21,4	27,9	37,6	51,9	74,0	101,7	140,1	184,0
10	16,9	22,8	28,3	38,4	52,8	75,1	102,9	141,5	185,6
11	17,1	22,2	28,7	39,1	53,7	76,2	104,2	143,0	187,2
12	17,4	22,5	29,1	39,8	54,5	77,2	105,4	144,4	188,7
13	17,6	23,9	29,5	40,6	55,4	78,3	106,6	145,8	190,3
14	17,9	23,3	30,0	41,3	56,3	79,3	107,9	147,2	191,9
15	18,1	23,6	30,4	42,0	57,2	80,4	109,1	148,6	193,5

* Рабочие — I–V разряды, мастера — VI, служащие — III–IX, управленческий персонал — VII–IX.

В отношении различных категорий производственного персонала могут разрабатываться самостоятельные сетки трудовых ставок. Однако чаще на крупных предприятиях с количеством работников, превышающим 1000 чел., применяется интегрированная сетка, подобная приведенной в табл. 15.4. В начале 80-х годов она использовалась для оплаты труда 60 % занятых в промышленности. За последующие годы этот процент значительно не изменился. Эта сетка является общей для всех категорий работников (рабочих, ИТР, служащих), а также для управленческого персонала (кроме управляющих высшего звена) и служит для смягчения видимых различий в статусе работников. Но для каждой категории работников в пределах этой общей сетки предусматривается строго определенное место, а значит, и перечень присваиваемых разрядов: для рабочих — I–V разряды, для ИТР и служащих — III–IX, для управленческого персонала — VII–IX разряды.

Размер ставки работника увеличивается по мере перехода из одного разряда тарифной сетки в другой, а сам переход обусловлен сроками прохождения соответствующей профессиональной подготовки, имеющими свои минимальные и максимальные границы. Для рабочих установлены следующие сроки перехода: из I разряда во II — от 2 до 4 лет, из II в III — от 3 до 6 лет, из III в IV — от 4 до 7 лет, из IV в V разряд — от 6 до 10 лет. Работникам нерабочих специальностей эти сроки определены для низших и средних уровней квалификации. Переход ИТР и служащих из низшего III разряда в IX в среднем происходит в течение 10–15 лет. Конкретные сроки присвоения очередного разряда зависят, в частности, от того, насколько быстро смог человек овладеть новой специальностью, умеет ли он совмещать разные трудовые функции, выполнять несколько видов работ. Компания оставляет за собой право предоставить тому или иному работнику возможность переподготовки в зависимости от степени его фактической трудовой отдачи и перспективности. Таким образом, стремление перейти из одного разряда в другой сдерживает текучесть кадров, поскольку с переходом на новое место работы работнику нужно будет сначала доказать свое соответствие имеющемуся у него разряду, и только через установленный промежуток времени он может рассчитывать на его повышение. В японских фирмах принято брать работника на тот же разряд, по которому он работал.

Если при поступлении в фирму соотношение различных частей тарифного заработка складывается в пользу оплаты по личной ставке, то по мере приближения пенсионного возраста возрастает значение заработка, исчисленного по трудовой ставке. В течение трудовой жизни доля трудо-

вой ставки в общем заработке меняется для рабочих от 16–17 до 40 %, а для служащих — от 20–25 до 60 %. Это означает, что расходы компании на заработную плату персонала стимулируют увеличение отдачи и используются более эффективно.

Доказано, что индивидуальные формы оплаты труда, в том числе сдельные и сдельно-повременные, не сочетаются с использованием новой техники, поскольку конечный результат труда зависит от объединенных усилий группы работников. Поэтому на большей части промышленных предприятий используется бригадная форма организации труда, однако степень автономии бригад и их структура на японских предприятиях различны. В основном между членами коллективов сохранились отношения, сложившиеся еще до внедрения автоматизации. Так, на заводе по изготовлению моторов рабочие объединены в 20 бригад по 20–30 чел. в каждой. В бригадах, как правило, нет официально назначенного бригадира, его заменяет неформальный лидер. Иногда члены бригады выполняют обязанности бригадира поочередно. В бригаде еженедельно (в некоторых ежедневно) проводятся производственные совещания. Весь объем работ на предприятии разделен на модули, которые постепенно осваивают рабочие, обеспечивая высокое качество продукции.

Центральное место в управлении процессом повышения качества и производительности труда в японских компаниях принадлежит специфической форме организации труда персонала, получившей название **кружков качества**. Концепция кружков качества впервые была предложена в 1962 г. профессором Токийского университета Исикава Каору. Причем за основу он взял элементы американских групп бездефектного труда, получивших в то время достаточно широкое распространение в промышленности США. Но задуманные первоначально как аналог американских групп кружки очень скоро превратились в оригинальную, отличную от подобных образований в других странах форму организации труда персонала, позволяющую повысить эффективность производства на основе автономного принятия коллективного решения по той или иной проблеме производства.

В целом, по некоторым оценкам, до 65 % персонала японских предприятий вовлечено в анализ и решение производственных проблем. В США, например, эта цифра не превышает 10–12 %, причем в основном это инженеры и менеджеры.

Основным преимуществом кружков качества является то, что они позволяют повысить индивидуальное мастерство и творческие способ-

ности рабочих и использовать их для повышения эффективности промышленного производства.

В некоторых японских компаниях для стимулирования работы в кружках качества используется небольшое денежное вознаграждение. Например, в японской компании “Госта дзидося” максимальная премия, которую может получить член кружка (вне зависимости от величины достигнутой экономии), не превышает 200 дол.

Таким образом, руководители японских фирм и компаний, ознакомившись с рыночным подходом к труду в других странах, пришли к следующему выводу. Во-первых, японские рабочие — это ресурс не менее ценный, чем дорогостоящее оборудование, и их необходимо использовать наилучшим образом. Непрерывное обучение, должностная ротация и даже зарубежные стажировки используются как мотивы планирования рабочей силы.

Во-вторых, при определенной возрастной структуре большинства японских компаний молодые работники получают меньше, чем старшие, а система сэнка, связывающая зарплату с возрастом и стажем работы в данной фирме, дает руководителям реальные рычаги и для повышения производительности труда, и для расширения рынка. Рост объемов производства на основе увеличения производительности, в свою очередь, снижает средние издержки на зарплату при найме новых рабочих. В японских компаниях больше всего ценятся повышение квалификации, доля рынка, контролируемая компанией, и производительность, а в американских — прибыльность на вложенный капитал или на акцию. В Канаде и Великобритании основные ценности примерно такие же, как и в США.

В-третьих, в Японии рабочий и технология не рассматриваются как противоположности, потому что рабочие видят в новых продуктах или производственных процессах не угрозу занятости, а средство ее укрепления. В Японии человек проходит в течение жизни по всей технологической цепочке, осваивает разные профессии. В результате он и в старости сохраняет высокую производственную активность.

15.2. Практика оплаты труда на предприятиях Швеции

По приблизительным подсчетам, на предприятиях Швеции действуют около тысячи разнообразных систем материального поощрения, предусматривающих участие работников в прибылях предприятия. Такими сис-

темами охвачено до 200 тыс. работников, но лишь 20 % шведских предприятий ввели унифицированный порядок премирования, предполагающий вознаграждение всех работников. Остальные предприятия разработали подобные системы лишь для определенных групп персонала, обычно представителей руководства.

В Швеции порядок функционирования систем участия в прибылях определяется не законом, как в других странах, а положением о начислении налогов. Положение предусматривает два вида премиальных выплат из прибыли: выдаваемые ежегодно и “отложенные”, переводимые на банковский счет не ранее чем через пять лет. Премиальные отчисления от прибыли рассматриваются как часть доходов и облагаются налогом.

Во втором случае, когда деньги переводятся на банковский счет, они образуют кредитный фонд, который пускают в оборот, чаще всего на покупку акций самой компании. Таким образом, служащие становятся ее акционерами. Большинство шведских компаний предпочитают систему отсроченных вознаграждений, поскольку: 1) по сравнению с ежегодными премиальными выплатами в этом случае налог снижается на 10 %; 2) система стимулирует постоянную заинтересованность сотрудников в успешной деятельности предприятия.

Так, в компании “Вольво” порядок премирования за счет прибыли, введенный в 1982 г. по инициативе администрации и с согласия профсоюзов, охватывает 54 тыс. работников. Руководство считает, что внедрение системы облегчает модернизацию и рационализацию производства.

Премии отчисляются в кредитный фонд, которым распоряжается объединенный комитет. Представители работников в нем составляют большинство. Половина средств вкладывается в акции “Вольво”, но доля акций, принадлежащих фонду, не может превышать 5 % их общего количества.

В 1986 г. между администрацией фирмы и рабочими было заключено соглашение на 5 лет, по которому 11 % прибыли вносилось в специальный фонд, а в конце периода было распределено между работниками в виде акций. В 1992 г. было заключено аналогичное соглашение на такой же пятилетний срок.

Работники имеют также право приобретать акции своей компании в частном порядке, причем, если с момента покупки прошло 5 лет, работники получают право свободно ими распоряжаться. Если деньги хранятся в форме акций, они не облагаются налогом.

Представляет интерес опыт организации оплаты труда на предприятиях компании “СКФ”.

Шведская мультинациональная компания “СКФ” является крупнейшим в мире производителем шарикоподшипников. В 1998 г. на ее предприятиях работало 62 тыс. чел. Годовой оборот компании составляет примерно 3 млрд ф. ст. Она имеет 160 филиалов, часть которых расположена во Франции, ФРГ, Испании, Италии.

Оплата труда рабочих, занятых как ручным, так и механизированным трудом, производится ежемесячно. При этом на предприятиях Германии, Швеции и Испании используются сдельные и повременные формы оплаты труда. Бонусы, выплачивавшиеся ранее за повышение производительности и индивидуальные достижения исключительно на предприятиях Италии, в последнее время широко распространились в Германии и Испании. Рабочие, занятые ручным трудом на предприятиях “СКФ” в Швеции, также имеют возможность получать бонусы.

Средняя продолжительность рабочей недели на предприятиях компании составляет 40 ч. В зависимости от страны эта цифра может колебаться от 37,5 до 48 ч (за счет сверхурочного времени). Сверхурочное время, как правило, не запрещается, однако не должно превышать установленного для этих стран предела (табл. 15.5).

Сверхурочная работа на предприятиях компании оплачивается следующим образом: 25 % надбавки — за первые 6 дополнительных часов работы и 50 % надбавки — за каждый последующий час.

Большинство предприятий компании “СКФ” выплачивают своим работникам бонусы в виде компенсации за чрезмерный производственный шум в цехах и вредные условия труда. Работа во время перерывов оплачивается на предприятиях “СКФ” в Германии и Испании. В Германии работникам к отпуску предусмотрены дополнительные выплаты в размере 50 % заработка. Для работников, получающих заработную плату, установлены рождественские выплаты в размере от 20 до 50 % ежемесячной заработной платы в зависимости от стажа работы. Для работников, получающих месячные оклады, этот показатель составляет 50 %.

На французских предприятиях “СКФ” оплачивается исключительно рабочее время. Для рабочих выделяется транспорт, доставляющий их на работу и домой. Ежегодно в июле все работники получают премии по результатам работы. Тринадцатая зарплата руководящим кадрам не выплачивается. Практикуются выплаты за выслугу лет: за 1–8 лет работы — в размере ежемесячного оклада, 9–12 лет — 1,5 оклада, 12 лет и более — в размере двух окладов.

На итальянских предприятиях тринадцатая зарплата выплачивается всем без исключения на рождественские праздники. Кроме того,

Таблица 15.5

Особенности организации оплаты труда работников фирмы "СКФ" в зависимости отстран, на территории которых действуют филиалы "СКФ"

Показатель	Германия	Италия	Испания	Франция	Швеция
Переработка рабочего времени (сверхурочное время)	2 ч в день	8 ч в неделю или 150 ч в год	Только в случаях острой производственной необходимости и не более 80 ч в год	2 ч в день, 8 ч за неделю или 6 ч еженедельно в пределах 12 недель	200 ч ежегодно для рабочих, занятых ручным трудом, 150 ч — для остальных
Продолжительность отпусков	30 дней + дополнительный отпуск для проработавших более 25 лет — 3 дня, более 40 лет — 6 дней	20 дней + 56 ч за счет погашения переработанного времени + 32 ч при работе в праздники	22 дня	25 дней + дополнительный отпуск за выслугу: свыше 10 лет — 1 день, 15 лет — 2 дня, 20 лет — 3 дня, 25 лет — 4 дня, 30 лет — 5 дней	25 дней
Пособия по болезни	Полный заработок в течение 6 месяцев болезни, свыше 6 месяцев — 80% последнего заработка, но не более 122 марок в день*	При стаже до трех лет полностью оплачиваются 6 месяцев, от 3 до 6 лет — 12 месяцев	Зависит от стажа работы, в пределах 18 месяцев болезни	На срок от 68 до 248 дней в соответствии со стажем работы в компании	Оплачивается 105 дней
Оплата работы во время перерывов	К отпуску дополнительно доплачивается 50% заработка	Ежедневные получасовые обеденные перерывы оплачиваются только посменным рабочим	—	—	—

* Из фонда страхования здоровья на случай болезни.

осуществляются дополнительные выплаты в период летних отпусков (табл. 15.5).

Пенсионный возраст работников определяется законодательными актами тех стран, на территории которых действуют филиалы компании “СКФ”. В Италии он составляет 55 лет для женщин и 60 — для мужчин, во Франции, Швеции и Испании — 65 лет для мужчин и для женщин. На испанских предприятиях возможен уход на пенсию по достижении шестидесятилетнего возраста.

Наряду с государственными системами пенсионного обеспечения, компания “СКФ” использует свою систему, способствующую поддержанию жизненного уровня работников.

В Германии размер пенсий на предприятиях “СКФ” определяется стажем работы и размером предпенсионного заработка. Пенсии, выплачиваемые из государственных фондов и фондов фирмы, могут составлять 75 % предпенсионного заработка работников.

Во Франции, Италии, Швеции и Испании пенсионное обеспечение осуществляется из государственных фондов ввиду отсутствия в этих странах специального пенсионного фонда в компаниях “СКФ”. Головная фирма “СКФ” поддерживает контакты непосредственно с государственными пенсионными фондами, способствуя тем самым поддержанию жизненного уровня своих работников. В Италии размер пенсии достигает 80 % средней месячной зарплаты работника, взятой за последние пять лет работы, при этом в расчет принимается соотношение между заработной платой и стажем работы на предприятии.

На предприятиях “СКФ” в Испании системой пенсионного обеспечения охвачены лишь те работники, которые проработали в компании не менее 10 лет. Включая государственные выплаты, размер пенсии может составлять 75 % предпенсионной зарплаты.

Таким образом в системе оплаты труда в компании “СКФ” сконцентрировался опыт различных стран, поскольку, размещая филиалы в этих странах, она обязана учитывать условия оплаты труда, сложившиеся в каждой из них.

15.3. Организация оплаты труда на итальянских предприятиях

Государственно-монополистическая политика доходов и стратегия профсоюзов определяют общие тенденции дифференциации оплаты и доходов в Италии.

Структура заработной платы на итальянских предприятиях отличается исключительной дробностью. Заработная плата включает, помимо отраслевой тарифной ставки, персональные и коллективные надбавки к ставке, надбавки в связи с возрастанием стоимости жизни (по так называемой “скользящей шкале”) и за стаж, регулярные и нерегулярные премии, сдельные приработки, “рождественские наградные” и т. д. (до 50 компонентов).

В официальной итальянской статистике используются понятия прямой и косвенной заработной платы. В 1972–1982 гг. удельный вес прямой заработной платы практически во всех отраслях составлял 70–73 %. Этот удельный вес с незначительными колебаниями сохранился и в середине 90-х годов. В прямую оплату, помимо постоянных элементов, включаются и временные (например премиальные и отдельные выплаты). Косвенная заработная плата состоит из выплат, связанных с результатами труда (годовые премии), и элементов, являющихся частью “социальных выплат”.

Выплаты, входящие в структуру заработной платы, подразделяются на договорные и недоговорные. Под **договорными выплатами** подразумеваются все заработки, зафиксированные в коллективных договорах. **Недоговорные выплаты** (в условиях сдерживания роста договорных) позволяют предпринимателям выводить заработную плату из-под контроля профсоюзов. Во многом за счет недоговорных выплат устанавливается фактическая дифференциация заработной платы, предоставляются преимущества отдельным категориям рабочих.

Существует несколько видов дифференциации заработной платы: между категориями рабочей силы, предприятиями, отраслями, районами и т. д. Все они тесно взаимосвязаны. Для дифференциации между предприятиями важна их отраслевая принадлежность, а для межотраслевой — удельный вес крупных предприятий.

Суть единых отраслевых тарифных систем состоит в том, что труд рабочих и служащих оплачивается по единой тарифной сетке. При этом одна часть разрядов служит для тарификации только труда рабочих, другая — только служащих, но имеется один или несколько так называемых объединенных разрядов, к которым, исходя из сложности выполняемой работы, относят рабочих и служащих одинаковой квалификации. Идентичность квалификации и сложности труда определяется на основе единых внутриотраслевых критериев. Число объединенных разрядов колеблется от одного (в бумажной промышленности при 10-разрядной сетке остальные 9 разрядов присваиваются либо только рабочим, либо только

служащим) до четырех в металлургии, машиностроении (8-разрядная сетка) и нефтепереработке (7-разрядная сетка). Например, в металлургии и машиностроении 1-й разряд присваивается только рабочим, 2–5-й — и рабочим, и служащим, 6–8-й — только служащим. Установление соотношений тарифных ставок рабочих, ИТР и служащих является основой дифференциации заработной платы.

Для более точного представления о разрыве в оплате между рабочими и служащими в табл. 15.6 приведена динамика тарифных соотношений между так называемыми “ответственными” служащими (ведущие инженеры, другие специалисты, бухгалтеры и т. п., не выполняющие управленческие функции) и квалифицированными рабочими (без учета высококвалифицированных рабочих).

Как видно из табл. 15.6, разрыв в тарифных ставках специалистов и квалифицированных рабочих, а также служащих неуклонно сокращается. В то же время общий диапазон тарифной сетки, сократившись во время проведения реформы отраслевых тарифных систем, к началу 80-х годов снова стал расширяться, соответственно стал расти разрыв в тарифных ставках рабочих, который продолжался до середины 90-х годов.

Сокращение дифференциации в оплате труда происходит за счет увеличения количества квалифицированных рабочих, отвечающих требованиям современного научно-технического прогресса. Намечились тенденции к тому, что квалифицированная рабочая сила становится все более однородной. Неквалифицированная часть рабочей силы, общеобразовательный уровень которой, хотя и медленно, но все же повышается, в целом “не допускается” к современной технике.

Следовательно, фактически диапазон отраслевой сетки сужается. Практика свидетельствует, что основная масса продвижений рабочих происходит в низших квалификационных группах.

Надбавки, компенсирующие повышение стоимости жизни (по “скользящей шкале”) и доплачиваемые за стаж, стали постоянными, и в совокупности с отраслевой, по существу, образуют новую тарифную ставку.

Большинство надбавок способствует увеличению разрыва в оплате труда, тогда как “скользящая шкала” действует в противоположном направлении и является практически единственным (хотя и недостаточным) методом защиты заработков трудящихся от инфляции.

Понятие основной заработной платы в Италии постепенно расширяется. Так, при переводе некоторых предприятий и даже отраслей на повременную форму оплаты труда средние сдельные приработки предшествующего периода были включены в общую сумму тарифной оплаты.

Таблица 15.6

Изменения в дифференциации тарифных ставок высших и низших квалификационных групп, категорий рабочих и служащих (мужчин)

Отрасль промышленности	Разрыв в тарифных ставках								Соотношение тарифных ставок "ответственных" служащих и квалифицированных рабочих				Общий диапазон тарифной сетки (в 1969 г. — условной сетки)			
	рабочих				служащих											
	1969	1974	1981*	1996	1969	1974	1981	1996	1969	1974	1981	1996	1969	1974	1981	1996
Химическая	1,33 (1,5)**	1,26	1,61	1,78	2,17 (2,33)	1,94	1,89	1,83	1,45 (1,58)	1,37	1,33	1,29	2,45 (2,65)	2,1	2,27	2,34
Металлургическая и машиностроительная	1,34 (1,44)	1,36	1,5	1,58	1,93 (2,09)	1,87	1,75	1,69	1,79 (1,93)	1,4	1,35	1,30	2,33 (2,52)	1,96	2,0	2,12
Текстильная и швейная	1,43 (1,5)	1,25	1,45	1,51	2,07 (2,24)	1,74	1,59	1,50	1,74 (1,87)	1,42	1,22	1,18	2,39 (2,59)	2,05	2,0	1,92

* Соотношения 1981 г. действуют по настоящее время.

** В скобках приведены данные с учетом региональных различий, отмененных в 1972 г.

МАУП

Но при этом, как правило, оговаривался уровень темпа труда, если он не определялся технологическим процессом (так называемая “фиксированная сдельная оплата”). В 70-е годы XX ст. в большинстве отраслей промышленности был также введен гарантированный минимум коллективных производственных премий, по существу, входящий в тарифную оплату. Его величина колеблется и зависит от степени регламентации производства, но за два десятилетия не претерпела крупных изменений.

Разницу в оплате труда рабочих и служащих в рамках одного разряда обеспечивает, в первую очередь, выплата надбавок за стаж и персональных надбавок.

Вместе с тем основная заработная плата становится все более нестабильной.

Нестабильность основной заработной платы связана с распространением на итальянских предприятиях системы периодической корректировки тарифных ставок в зависимости от уровня выполнения норм (“Ай Би Эм”, “ФИАТ”), качества продукции (“Оливетти”), экономии сырья и материалов (“Пирелли”) и т. п. В компании “ФИАТ” размер надбавок за стаж поставлен в зависимость от достигнутого уровня индивидуальной производительности труда. Гарантированные производственные премии в настоящее время дифференцируются в пределах одного разряда в отношении 1:2 (на государственном предприятии “Альфа-Ромео” — 1:2,4).

Изменения произошли и в технологии начисления персональных надбавок к тарифным ставкам. До середины 70-х годов XX в. при выплатах персональных надбавок учитывались такие факторы, как стаж, “длительное выполнение работ особой важности”, “общая надежность” и т. п. В настоящее время надбавки почти полностью зависят от показателей премирования (и у рабочих, и у служащих), т. е. выполняют только стимулирующую функцию. С помощью подобных методов крупные предприятия максимально дифференцируют заработки работников, даже если общий разрыв в оплате и не увеличивается.

Общую картину дифференциации заработной платы в Италии во многом определяет сохранение значительного разрыва в оплате труда на различных предприятиях. Так, если принять за 100 % среднюю заработную плату на предприятиях с персоналом до 200 чел., то средняя заработная плата работников компании “ФИАТ” (143 тыс. занятых) составит 150,3 %, в нефтехимическом концерне “Монтадисон” (52 тыс. занятых) — 189,7 %, в итальянском филиале фирмы “Ай Би Эм” (8 тыс. занятых — радиоэлектроника) — 280,5 %, в государственном объединении “ЭНИ” (76 тыс. занятых — нефтепереработка, атомная энергетика) —

295,4 % и т. п. Заработная плата отдельных категорий работников существенно различается на различных крупных предприятиях. Средняя заработная плата рабочих на “Пирелли” (около 15 тыс. рабочих) на 61 % превышает соответствующий показатель на “Марддотто” (5 тыс. рабочих). У служащих “Ай Би Эм” и “Занусси” разрыв в размере средней заработной платы составляет 77 % (в пользу “Ай Би Эм”).

Несоответствия в рамках одного отраслевого разряда связаны с государственной поддержкой отдельных предприятий, монопольным положением фирмы и возможностями реализации продукции, т. е. с политикой государства и крупного капитала.

В результате возникает явление так называемого “двойного” рынка рабочей силы. Уровень подготовки работников небольших предприятий, формально имеющих одинаковую квалификацию с работниками современных крупных предприятий, фактически ниже, поскольку они работают с менее современной техникой и по менее современной технологии. Эти работники используются передовыми предприятиями в качестве дополнительной рабочей силы в периоды благоприятной экономической конъюнктуры и являются первыми кандидатами на увольнение в условиях спада и кризиса. Таким образом, масса небольших предприятий, в разной степени зависящих от крупных итальянских фирм, используются в качестве промежуточного между полноценной занятостью и безработицей рынка рабочей силы.

Отношение между трудящимися и работодателями, а также деятельность профсоюзов в частном и государственном секторах экономики регулируются в Италии трудовым законодательством и трудовыми договорами (соглашениями). Как и в других странах, коллективные договора в Италии — главное средство в достижении социального согласия. Иными словами, достижения трудящихся и профсоюзов сначала (как правило, после острых социальных конфликтов) фиксируются в коллективных договорах, а затем (иногда через продолжительное время) закрепляются в законодательстве. По некоторым важным показателям между действующими законами и коллективными договорами существуют большие различия.

Так, в Италии до настоящего времени действует закон № 692 от 15 марта 1923 г., согласно которому нормальная продолжительность рабочего дня составляет 8 ч, рабочей недели — 48 ч, однако по коллективным договорам на протяжении уже многих лет рабочая неделя не превышает 40 ч, а в ряде отраслей сокращена до 37 ч и менее. Кроме того, коллективными договорами лимитируется продолжительность

сверхурочных работ, например на металлообрабатывающих предприятиях частного сектора — не более 2 ч в день, 8 ч в неделю и 200 ч в год на каждого работающего.

В 1966 г. вступил в силу закон № 604, в соответствии с которым работодатели не имеют права увольнять трудящихся без веских оснований.

Важнейшим законодательным актом, гарантирующим соблюдение прав и свобод трудящихся и профсоюзов на предприятиях Италии, является закон № 300 от 20 мая 1970 г., обычно называемый Статутом трудящихся, который, подобно закону № 604, но в более широких масштабах, удовлетворил основные требования профсоюзов, выдвинутые ими во время коллективных переговоров в конце 60-х годов XX ст. закон № 863 от 19 декабря 1984 г. о неполной занятости также фактически удовлетворил главные требования профсоюзов в этой области.

С 1962 г. заключение коллективных договоров стало децентрализованным: такие важные их разделы, как режим работы, тарифные ставки, квалификационные разряды, согласовываются с учетом особенностей подотрасли (станкостроение, судостроение, черная металлургия и др.), а также предприятия, т. е. поставлены в зависимость от соотношения сил между работодателем и трудящимися, от конъюнктуры (спроса на продукцию данной отрасли или предприятия). Эта практика сохранилась и по сей день.

В связи с преобладанием в Италии мелких предприятий в последнее время получают распространение зональные коллективные договора, охватывающие несколько компактно расположенных предприятий той или иной отрасли. Национальный же коллективный договор приобретает функцию свода социальных нормативов для конкретной отрасли.

15.4. Организация оплаты труда на предприятиях Франции

Понятие “**ст оимост ь рабочей силы**” включает в себя два компонента: **заработ ную плат у** и **социальные выплат ы**, которые во Франции называются “косвенными издержками” предприятий. Последние складываются не только из отчислений в фонды социального страхования, но и из оплаты фактически неотрабатываемого рабочего времени: праздничных дней, отпусков, невыходов на работу, сокращенного в рамках коллективной договоренности рабочего времени и т. д. По данным Национального совета французских предпринимателей, взносы предприятий в различные

социальные фонды составляют от 47 % в 1985 г. до 51 % в 1998 г. суммы выплаченной основной заработной платы, а с учетом всех статей расходов “косвенные издержки” могут достигать 86 %. Причем специалисты отмечают, что если приплюсовать к этим расходам оплату отгулов за сверхурочную работу, выплату пособий по частичной безработице (долевое участие в оплате которых наряду с государством принимает предприятие), натуральные выплаты, компенсацию за вредные для здоровья условия труда и т. п., то доля этих косвенных для предприятия издержек увеличится еще больше.

Типовые расчеты издержек на оплату труда среднеоплачиваемого рабочего (служащего) приведены в табл. 15.7.

Таблица 15.7

Структура взносов в социальные фонды как показатель косвенных издержек на рабочую силу в расчете на одного рабочего или служащего, получающего среднюю заработную плату

№ п/п	Взносы	Доля взносов в заработной плате за год, %		
		пред- приятия	работ- ника	всего
1	На социальное обеспечение:			
	а) по болезни, материнству, инвалидности, на случай смерти	12,60	5,50	18,10
	б) по старости	8,20	6,40	14,60
	в) в связи с потерей кормильца	—	0,10	0,10
	г) семейные пособия	9,0	—	9,0
	д) на случай производственного травматизма	4,0	—	4,0
2	На дополнительную пенсию	2,76	1,84	4,60
3	На страхование по безработице	4,27	2,31	6,58
4	На строительство жилья	1,0	—	1,0
5	На производственное обучение	0,60	—	0,60
6	На непрерывную профессиональную подготовку	1,10	—	1,10
7	В фонд гарантии заработной платы	0,35	—	0,35
8	На транспортные расходы	2,0	—	2,0
9	Компенсация 50 % стоимости проездного билета	1,16	—	1,16
	Итого	47,04	16,15	63,19

Рабочий или служащий выплачивает около 16 % своей заработной платы в различные социальные фонды. Взносы предприятия за работника составляют приблизительно 50 % выплаченной ему заработной платы. В то же время среднестатистический управленческий работник вносит в различные социальные фонды 14 % своего заработка, а предприятие, соответственно, 37,5 %.

Под коллективной заинтересованностью французские специалисты подразумевают прежде всего зависимость фонда заработной платы от экономических результатов деятельности. Практическим инструментом для этого стали так называемые коллективные договоры о заинтересованности, введенные в действие специальным постановлением правительства в 1986 г., когда договорами о заинтересованности было охвачено 400 тыс. работников, к концу 1988 г. — их было уже более 1 млн, а к середине 90-х годов их численность приближалась к 2 млн. Договорами предусматривается, что часть прибыли предприятия может быть переведена в фонд оплаты труда для стимулирования отличившихся работников, однако в случае, если поставленные перед коллективом задачи не будут выполняться, она в любой момент может быть изъята из фонда оплаты. Этот вид поощрения, в отличие от обычных премий, освобождается от обязательных отчислений в социальные фонды. Согласно расчетам потенциальная экономия, получаемая таким образом, составляет 5 % фонда заработной платы. Оценивая договоры о заинтересованности можно утверждать, что таким путем предприятия прежде всего пытались компенсировать жесткое регулирование заработной платы. На фирме “Ралли” подсчитали, что 20 % чистой прибыли (т. е. остающейся после выплаты налогов) ежегодно распределяется в соответствии с коллективными договорами о заинтересованности. Из этой суммы 30 % направляется в “общий котел”. Иными словами, тем подразделениям фирмы, которые по каким-либо причинам не обеспечивают получение прибыли, выплачивается премия, правда, несколько меньшего размера, чем прибыльным. Соотношение может быть 1:5. Критериями для премирования могут стать товарооборот, снижение себестоимости или общие показатели экономической результативности. Обязательное условие использования фонда поощрения — согласованный выбор договаривающимися сторонами показателя для определения размера премии.

Отмечается, что в первый год после заключения договор о заинтересованности на предприятии играет стимулирующую роль, во второй год он уже воспринимается коллективом как должное, что неблагоприятно сказывается на развитии предприятия, не достигшего экономического

роста. Чтобы избежать негативного эффекта, некоторые предприятия дополняют договор перечнем конкретных целей, подлежащих реализации.

К примеру, на фирме “Валантин” в договор о заинтересованности включены 18 целей. Каждое из подразделений фирмы ответственно за выполнение одной из них. Таким образом, стимулируется качество работы на всех уровнях. Критерии определяются на уровне каждой службы, а размер премии неизменен для всех подразделений. А в парижской гостиничной фирме “Меркюр” размер премии колеблется и состоит как бы из двух частей — единая разовая премия (порядка 600 франков) выплачивается каждому работнику, а размер второй части премии зависит от результатов деятельности службы или подразделения.

В настоящее время индивидуализирована преимущественно оплата труда управленческих работников. В отношении рабочих и служащих этот принцип применяется реже. По мнению некоторых ведущих экономистов Франции, индивидуализация заработной платы не должна быть чрезмерной, поскольку она противоречит общей тенденции перехода от раздробленного труда к коллективному.

Лишь незначительное количество французских предприятий полностью отказалось от централизованного повышения заработной платы. К ним относятся главным образом французские филиалы американских фирм — “Ай Би Эм”, “Хьюлетт Паккард” и др. Образцом в этом смысле служит химическая фирма “ЗМ”, на которой политика оплаты труда, основанная только на оценке индивидуальных показателей, начиная с 1986 г. применяется в отношении всех 3800 работников. Практика индивидуализации вводилась постепенно, когда в фирме уже накопился опыт совместного обсуждения производственных целей работниками и администрацией. Система профессиональной оценки была также разработана предварительно. Основным методом оценки заслуг — ежегодная аттестация, цель которой — определение профессиональной компетентности работников, выявление их потребностей в профессиональном обучении, а также пожеланий, касающихся профессионального продвижения на ближайшее время. При подготовке к аттестации используется специальная методика профессиональной оценки, с которой должны быть предварительно ознакомлены и работники, и их непосредственные начальники. Этот документ разрабатывает рабочая группа, составленная из линейных управляющих и рядовых работников, при участии представителей профсоюза. Во время аттестации учитывается примерно 10–15 критериев, оцениваемых по 6-балльной шкале. Среди этих критериев — адаптация

к рабочему месту, качество работы, соблюдение техники безопасности, инициативность, способность устранить поломку и т. д. В листке для оценки работы содержатся также перечень пожеланий, касающихся улучшения трудовых показателей работника, и предложения, высказываемые самим работником относительно его работы. Для отдельных категорий персонала эти критерии заменяются поставленными целями с указанием времени выполнения, а также перечнем общих и специфических требований к компетентности занимающего конкретное рабочее место. Если во время аттестации выявляются какие-либо недостатки, то с помощью отдела профессиональной подготовки составляется индивидуальный план профессионального развития. Для популяризации этой системы начисления заработной платы всем работникам предприятия были розданы брошюры, в которых разъяснялась модель профессиональной подготовки.

Следует отметить, что в целом профессиональный уровень персонала фирмы “ЗМ” выше, чем на аналогичных предприятиях. Уровень заработной платы здесь также несколько выше, чем в других фирмах. Это позволяет без дополнительного повышения заработной платы путем профессионального продвижения или через специальные пособия для молодежи, стимулирующие повышение профессионального мастерства, достигать высоких производственных результатов.

Дирекция фирмы регулирует заработную плату конкретного работника таким образом, чтобы она не превышала максимума, предусмотренного тарифной сеткой по каждой должности.

На самой крупной агропромышленной фирме Франции “BSN” (25 тыс. работников только во Франции) индивидуализация для всех неуправленческих категорий работников запрещена. Такое решение было обусловлено тем, что рамки проявления инициативы указанных категорий трудящихся обычно достаточно узки, а также отсутствием четких и неоспоримых критериев аттестации, чреватой возможностью произвола в оценке труда.

С 1986 г. 35 % предприятий компании “Хэй Франс” перешли на индивидуализированную оплату труда инженерных кадров и специалистов, в то время как доля техников и руководителей среднего звена, оплачиваемых по этой системе, составила лишь 14 %, а служащих и рабочих — 9 %. Эта тенденция сохранилась и в последующие годы, поскольку она способствует закреплению высококвалифицированных кадров и особенно характерна для предприятий, выпускающих продукцию на экспорт.

Индивидуализированная оплата труда занимает особое место в организации оплаты труда во Франции.

Существуют многообразные формы индивидуализированной оплаты труда. Каждая фирма устанавливает собственные приоритетные показатели, учитываемые при оценке работы сотрудников. Общей для всех является тенденция к поощрению личных достижений (“заслуг”) работника и производительности труда. В настоящее время происходит эволюция критериев, используемых в политике оплаты труда. Такие критерии, как “стаж работы”, “возраст”, “диплом”, уступают место производительности труда, инициативе, новаторству, квалификации кадров.

Консультационная фирма “Формасьон Креатив” предлагает отказаться от общего повышения заработной платы всем работникам предприятия и увеличивать оклады лишь тем, кто, по мнению руководителей, достиг наивысших показателей. Это повышение осуществляется в пределах “вилки” заработной платы, установленной для определенного рабочего места, с возможными колебаниями от 30 до 50 %.

Во Франции, как и в других странах, **профессиональная квалификация** — важнейший фактор, определяющий уровень заработной платы. При оценке квалификации применяются два подхода.

Первый (упрощенный) использовался на предприятиях автомобильной промышленности в целях разрешения конфликта между администрацией и квалифицированными рабочими. Дирекция фирмы “Рено” приняла решение о повышении низшего коэффициента квалификации со 112 (принятого в 1968 г.) до 150 (1978 г.)*, признавая, таким образом, что в ходе выполнения даже узкоспециализированных операций рабочие приобретают профессиональный опыт и совершенствуют свои навыки.

Второй подход, завоевывающий все большую популярность во Франции в последние годы, основывается на таких критериях оценки уровня квалификации:

- специальном образовании, необходимом работнику для выполнения своих функций на рабочем месте;
- автономии в работе (учитывается точность постановки задачи и количество работников, занятых на подготовительных операциях);
- степени личной инициативы исполнителя, определяемой характером работы;
- ответственности в зависимости от иерархической подчиненности.

* В последующие годы этот коэффициент пересматривался, в настоящее время он не превышает 175.

Этот подход позволяет структурировать вновь создаваемые и прогнозируемые рабочие места, расширять возможности профессионального роста и продвижения по службе для большинства работников. Новая система разрушает привычное разделение сфер профессиональной деятельности. Так, согласно прежней системе коэффициенты заработной платы строго соответствовали профессиональным категориям (рабочие, машинистки и стенографистки, бухгалтеры и т. п.). Жесткое соответствие рабочего места твердо установленным коэффициентам заработной платы ограничивало перспективы профессионального роста и тем самым тормозило стремление персонала к обучению, сковывало мобильность и развитие polyvalentности рабочей силы, отрицательно влияло на уровень внедрения достижений науки и техники, новых методов работы.

В настоящее время соглашения между профсоюзами и предпринимателями, достигнутые в металлургической, химической и нефтехимической отраслях, предусматривают расширение возможностей для смены профессий и профессионального роста, что способствует обеспечению квалифицированной рабочей силой вновь создаваемых и существующих усовершенствованных рабочих мест.

В условиях современного научно-технического прогресса труд обезличивает человека, подчиняя его машине или вовсе деля лишним. Конвейер дробит работу на однообразные механические операции, деля монотонной и анонимной, лишая ее столь близкой сердцу любого человека, в том числе француза, индивидуальности.

На французских предприятиях уменьшается потребность в высококвалифицированной рабочей силе, возрастает доля работников средней и низкой квалификации, более приспособленных к частым изменениям профиля производства под воздействием научно-технического прогресса. Поэтому часть квалифицированных рабочих вынуждена уходить в “бродячие” бригады, выполняющие временные работы по договору.

На смену отмирающим традиционным системам, при которых ценились трудовые навыки, приходит бездушная, но эффективная система “кнута и пряника” (французский эквивалент этого выражения — “палка и морковка”, имеется в виду способ воздействия на осла). “Кнут” — неотступное осознание того, что уволенного в любой момент готов заменить другой рабочий или служащий, чье досье давно дожидается своей очереди в картотеке или электронной памяти компьютеров Национального агентства по занятости. Хотя потерявший место и может обратиться с жалобой в выборные органы — комитет предприятий, конфликтную комиссию — “совет прюдомов” или в инспекцию министерства труда,

администрации предприятия несложно сфабриковать в качестве предлога для увольнения “профессиональный проступок”. Достаточно дать указание мастеру довести рабочего постоянными придирадками до “кондиции”, поставить его на невыгодное, унижительное рабочее место и спровоцировать конфликт. Жертвой в такой ситуации нередко оказывается “строптивый” профсоюзный активист, несмотря на охраняющие его дополнительные гарантии.

В период кризиса массовые увольнения упрощаются. Хозяину достаточно сослаться на “экономическую необходимость” — финансовые трудности своего предприятия, поставив работников перед выбором: либо “затянуть пояса и засучить рукава” — согласиться работать больше, а получать меньше, либо упорствовать (а это может привести к банкротству фирмы) и в итоге оказаться на улице. Вырученные же от ликвидации предприятия средства прибыльно вкладываются за границей — в странах “третьего мира”, где рабочая сила гораздо дешевле.

Несмотря на законодательное сокращение левым правительством в 1981 г. рабочей недели до 39 ч, на многих предприятиях, особенно мелких, но имеющих выгодные заказы, она достигает 60 ч. Премии за сверхурочные выплачиваются из рук в руки в обход контроля инспекции труда. Такое положение сохранилось и в последующие десятилетия.

В 1984 г. средняя зарплата во Франции с учетом вознаграждения в виде скидок в заводских столовых, льготных проездных билетов и т. п. и за вычетом взносов в фонды соцстраха, составляла 82230 франков в год или 6800 в месяц (учитывались только работающие полный рабочий день). Разрыв между вершиной и основанием иерархической социальной пирамиды, включавшей 21 млн чел. трудоспособного населения страны, был довольно большим. Если инженер зарабатывал в среднем в 3,2 раза больше, чем рабочий, а врач — в 8,5 раз, то президент — генеральный директор компании — в 22 раза. Подобное соотношение сохраняется и сейчас.

На филиалах американских транснациональных корпораций во Франции — “Ай Би Эм”, “Макдональд” и других — “потогонная” система на уровне рабочих дублируется тщательно продуманной методикой материального стимулирования инженерно-технических кадров, на которое администрация не жалеет средств, считая, что они окупятся с лихвой. Вместо общего увеличения зарплаты по мере роста стоимости жизни из-за инфляции все шире практикуется выборочное, сугубо индивидуальное повышение окладов и премий, зачастую в форме участия в прибылях, связанное с увеличением производительности труда на предприятии.

После преодоления определенного “потолка” основного оклада такая система становится правилом.

Начальник цеха, отдела, руководитель проекта в конце месяца подает в отдел кадров заполненную карточку на каждого работника, в которой подробно характеризуется эффективность его работы. В ней учитывается объем работы, ее качество, нарушения дисциплины (прогулы, опоздания) и т. п. От этой “нормы заслуг” зависят как зарплата, так и выдвижение на более ответственные посты. В таких отраслях промышленности, как швейная или обувная, зарплата всего персонала предприятия ставится в зависимость от производительности труда. Американские фирмы во Франции наряду с денежным поощрением практикуют вручение дипломов, кубков, туристических путевок, памятных подарков, которые победитель конкурса выбирает по каталогу (электробытовые приборы, гладильные доски и т. п.).

Такова практика комбинации “кнута” (угроза безработицы) и “пряника” (мелкие подачки, стимулирование повышения интенсивности труда ради получения прибылей).

Программы участия в прибылях как в денежной форме, так и в виде предоставления акций собственных компаний в последние годы получили широкое распространение.

Во Франции в январе 1968 г. был принят закон, согласно которому подобное участие стало обязательным во всех компаниях, где занято свыше 100 чел. В результате к середине 80-х годов различные планы финансового участия имелись более чем в 12 тыс. фирм, охватывая почти 5 млн работников.

1 января 1987 г. было подписано соглашение между четырьмя ведущими профобъединениями Франции и государственной компанией ЕДФ (электро- и газоснабжение). Это первое соглашение об участии в прибылях в государственном секторе, заключенное сроком на три года и охватывающее 153 тыс. работников.

Считается, что традиционные планы участия в прибылях положительно влияют на производительность труда, хотя определить прямую зависимость практически невозможно. Ведь размер премиального фонда, распределяемого среди работников, зависит не столько от эффективности производства, сколько от коммерческого положения фирмы (уровня конкуренции, доли на рынках сбыта, изменения цен на сырье и материалы и др.), т. е. от факторов, которые практически не зависят от рядового персонала. Отсутствие рабочего контроля над образованием и распределением прибыли побуждает работников требовать гарантий ее получения.

В ряде стран для отдельных категорий работников существуют ограничения на участие в прибылях. Так, в Великобритании в планы участия в прибылях не включены занятые неполный рабочий день, т. е. работающие менее 20 ч в неделю, а также те, чей стаж работы в фирме меньше трех лет. Во Франции этот срок ограничен двумя годами для французов и пятью годами — для иностранных рабочих. При этом прибыль распределяется неэквивалентно затраченному труду. Работники управленческих структур получают заработную плату выше, чем непосредственные исполнители, и поэтому эти выплаты составляют не более 3 % основной заработной платы. Более того, предприниматели используют подобные выплаты для сдерживания роста заработной платы.

В целом можно отметить, что с помощью программ участия в прибылях компании в основном повышают степень заинтересованности трудящихся в развитии своих фирм, однако реальные права их урезаны различными ограничениями, а в ряде случаев и совсем отсутствуют.

Эффективность современного производства во многом определяется качеством организации его управления и далеко не в последнюю очередь — уровнем компетентности и степенью заинтересованности управленческого персонала в результатах своего труда. Качество труда управленческого работника зависит не только от того, насколько его потенциальные возможности соответствуют занимаемой должности, но и от того, насколько эффективно стимулируется его труд, что в значительной мере определяется увязкой заработной платы и системы различных надбавок с конечными результатами труда. Таким образом, хорошо организованная система материального стимулирования руководящих работников — от рядовых инженеров до высшего эшелона управления фирмой — залог ее эффективности. Однако, если нормирование и оплата труда рабочих — уже достаточно изученная область, то проблема оценки труда управленческих работников требует исследования. Существуют различные методические разработки, опубликованные в последние годы в зарубежной печати, в которых управленческий труд предлагается оценивать эмпирически на базе обобщения значительного статистического материала. При этом большое значение придается набору факторов, определяющих структуру заработной платы управленческих работников.

Заработная плата определяется, с одной стороны, факторами, зависящими от личностных характеристик работников, включающими: уровень образования (высшее, среднее, специальное); качество диплома (т. е. какое именно учебное заведение закончено); возраст; стаж работы,

с другой — производственными факторами: товарооборот фирмы; ее отраслевая принадлежность; норма управляемости.

Например, наиболее высокие ставки при найме назначаются выпускникам высших научных школ — 112–190 тыс. франков в год. Выпускники высших коммерческих училищ получают изначальные ставки 100–170 тыс. франков в год, а выпускники университетов — 83–100 тыс. франков в год.

При этом заработная плата выпускников учебных заведений одной категории также дифференцируется.

Наиболее высокие темпы роста заработной платы за год работы отмечаются у дипломированных специалистов, получивших при найме максимальные ставки заработной платы. Среди выпускников наиболее престижных высших научных школ они составляют 16 %, высших коммерческих училищ — 18 %, университетов — 11 %.

На размеры заработной платы управленческих работников и инженеров влияют не только специализация и “именитость” учебного заведения, выпускниками которого они являются, но и сам уровень образования. Скажем, для получения минимальной должностной ставки начальника цеха или начальника ремонтной службы планирования и координации достаточно иметь диплом об окончании общего среднего или специального учебного заведения. В то же время диплом об окончании вуза обеспечивает тем же работникам прибавку к базовой заработной плате на 1–5 %. На других же инженерных должностях (на производстве, в ремонтной службе, ОТК, конструкторском бюро, отделе технической документации) для получения минимальной ставки необходимо иметь вузовский диплом.

Наименьшие требования к уровню образования предъявляют к управленческим работникам ранга начальника отдела планирования и координации завода и заведующего складским хозяйством — им достаточно иметь диплом о профессиональной подготовке (короткий цикл среднего образования).

Чтобы понять, насколько различные виды дипломов влияют на уровень оплаты, рассмотрим подробнее ряд управленческих профессий.

Начальник участка, который также может именоваться начальником цеха или главным инженером производства, руководит одним либо несколькими цехами. В его подчинении находятся производственные бригады (линейные управляющие и рабочие) — всего 250 чел. Его базовая заработная плата составляет 124 тыс. франков в год. Этому минимальному значению зарплаты соответствует диплом об общем среднем образо-

вании. Наличие диплома технологического университета увеличивает эту ставку на 5,6 %, диплома наименее котирующейся из высших научных школ — на 8,8, диплома Национальной консерватории искусств и ремесел — на 10,4 %.

В зависимости от стажа наиболее динамично возрастает заработная плата у инженера производства и инженера по качеству, немного медленнее — у инженера отдела технической документации и инженера-технолога. В тех службах и подразделениях, где накопление производственного опыта и повышение квалификации требуют более длительного времени (в ремонтной, технологической, исследовательской службах) существенная надбавка отмечается лишь через 4–6 лет работы. В то же время прибавку сразу на 14 % получают инженер-производственник и инженер по качеству уже после 2 лет работы, ремонтник (12 %) — через 4 года.

Более подробно пропорциональная зависимость размера заработной платы от стажа работы по ряду инженерных должностей отображена в табл. 15.8.

Таблица 15.8

Зависимость размера зарплаты от стажа работы

Должность	Базовая ставка, тыс. франков	Надбавка к базовой ставке, %, за стаж работы, лет			
		2–3	4–5	6–10	11 и более
Инженер производства	139	14	25	29	29
Инженер по качеству	125	14	22	24	31
Инженер-исследователь	135	6	11	16	19

Из данных табл. 15.8 следует, что влияние стажа на уровень заработной платы инженеров со временем ослабевает. Так, если в первые годы работы среднегодовое повышение составляет от 6 до 14 %, то в дальнейшем оно снижается до 5–2 % в год.

Высшие руководители на французских фирмах в возрасте 35 лет и младше получают базовую ставку. У технического директора фирмы в возрасте от 36 лет до 41 года надбавка к базовой ставке (267 тыс. франков) составляет 16 %, в возрасте 42–46 лет его зарплата по сравнению с базовой повышается на 30 %, в возрасте 47–50 лет — на 41 %, а в 51 год и старше — на 47 %.

Зафиксированный минимальный возраст, при котором могут устанавливаться надбавки к начальному уровню заработной платы, — 26 лет. В этом возрасте отмечается первое повышение заработной платы у инженера (от 5 до 12 %), у юриста предприятия (на 12 %), руководителя проекта службы информатики (на 8 %), аналитика-программиста (на 8 %) и у ряда других низовых управленческих работников.

Максимальный рост зарплаты, связанный с возрастом, отмечается у таких категорий персонала: технический директор (на 47 % по сравнению с базовой зарплатой в возрасте 51 года и старше), заместитель директора завода по производству (44 % в возрасте 46 лет и старше), начальники служб контроля качества фирмы и завода (соответственно 43 и 44 % в возрасте 46 лет и старше). Наиболее часто встречающийся рост зарплаты в зависимости от возраста — 38–46 %, а минимальный — 29–31 %.

Следующий фактор воздействия на заработную плату управленческих работников — норма управляемости. Размер надбавки к базовой заработной плате по должности, приходящейся на этот фактор, может достигать 82 % у директора завода, однако у большинства руководителей размер этой надбавки колеблется в пределах 60–70 %.

Минимальное количество подчиненных, принимаемое во внимание при назначении надбавок, — 6 чел. При наличии в подчинении у начальника ремонтной службы фирмы 5 чел. надбавка к базовой заработной плате не устанавливается, при 6–20 подчиненных заработная плата повышается на 16 %, а при 51–75 чел. — на 53 %.

Максимальные размеры надбавок, связанных с руководством людьми, колеблются от 67 % у директора службы информатики, начальников служб контроля качества фирмы (завода) и ряда других руководителей, до 81 % у директора по исследованиям и развитию фирмы и 82 % у директора фирмы (завода). Низкий уровень максимальных размеров этих надбавок отмечается у главного специалиста по профессиональной подготовке службы кадров (30 %), ответственного за эксплуатацию конторского оборудования (35 %), заместителя директора службы сбыта (43 %).

К факторам, которые влияют на уровень заработной платы управленческих работников, относится товарооборот фирмы (табл. 15.9).

Для сравнения отметим, что у инженера-системотехника службы информатики максимальный размер надбавки, приходящейся на этот фактор, не превышает 8 %, у аналитика-программиста той же службы — 6, инженера на производстве — 14, инженера по качеству — 15, инженера-

Таблица 15.9

Зависимость размера зарплаты управленческих работников от товарооборота фирм

<i>Товарооборот млн франков</i>	<i>Надбавка к базовой зарплате технического директора, %</i>
150–500	33
501–1000	45
2500–4500	95

исследователя — 15, инженера отдела технической документации — 13, у руководителя проекта службы информатики — 6% и т. д.

Кроме того, фактор товарооборота значительно влияет на заработную плату тех работников подразделений и служб фирмы, от деятельности которых непосредственно зависит эффективность ее работы в целом.

Размеры заработной платы существенно отличаются в зависимости от специализации фирмы. Труд директора предприятия оплачивался выше в таких отраслях, как энергетика, производство военной техники, машиностроение, текстильная промышленность, банковское дело, образование. В то же время наиболее высокие заработки рядовых инженеров в 80-е годы были в химической промышленности. В настоящее время интенсивный рост заработной платы управленческих работников и инженеров приходится на такие бурно развивающиеся отрасли, как информатика, электроника, фармацевтическая промышленность.

Основным правовым актом, регулирующим трудовые отношения в стране, является Кодекс труда, в котором рассматриваются вопросы трудовых соглашений, трудоустройства и занятости, профессиональных объединений, условия труда и отдыха, порядок разрешения трудовых конфликтов, контроль за соблюдением законодательства о труде и др. Трудовые отношения регулируются также Кодексом социального обеспечения и некоторыми законами и декретами, а также распоряжениями и инструкциями Министерства труда, занятости и профессиональной подготовки.

Это министерство является основным органом регулирования труда в стране. В его структуре действует особый правительственный орган — Национальное агентство занятости, в ведении которого находится Национальная биржа труда. Указанному министерству подчинен и другой

орган — Национальный фонд занятости, к функциям которого относится переобучение и переквалификация лиц, вынужденных менять место работы.

Действующим во Франции законодательством предусматривается оптимальная продолжительность рабочей недели 39 ч и ежегодный пяти-недельный оплачиваемый отпуск (если в коллективных договорах не предусмотрены более благоприятные условия). Кроме того, в коллективных договорах фиксируются дополнительно оплачиваемые отпуска: по случаю важных семейных событий, за длительный непрерывный стаж работы на предприятии и т. д. Рабочая неделя, как правило, 5-дневная с двумя выходными днями.

Заработная плата обычно определяется сторонами в трудовых соглашениях и в коллективных договорах. Тем не менее многие вопросы, связанные с оплатой труда, регулируются законом. Так, размер заработной платы не может быть ниже так называемого межпрофессионального минимума (СМИК) и минимума, установленного в соответствующем коллективном договоре, а также должен быть определен с соблюдением принципа “за равную работу равная оплата” (применяемого в отношении женщин). В стране действуют многочисленные правила промышленной гигиены, санитарии и техники безопасности.

Индивидуальные споры, возникающие между трудящимися и нанимателями, рассматриваются в специальных трудовых судах. Коллективные конфликты, возникающие в связи с заключением коллективных договоров и соблюдением их пунктов, решаются либо в порядке примирения, либо (при отсутствии согласия сторон) в порядке посредничества или арбитража. Коллективный конфликт может привести к забастовке, право на которую предусмотрено действующим законодательством.

Во французском законодательстве определено несколько режимов социального обеспечения трудящихся. “Общий режим” включает в себя: а) страхование от несчастных случаев и на случай профессиональных заболеваний; б) обязательное страхование на случай болезни, инвалидности, материнства, по старости, ввиду потери кормильца; в) семейные пособия; г) режим “взаимопомощи” (добровольное взаимное страхование). Кроме того, действует режим помощи безработным. “Специальные режимы” распространяются на железнодорожников, шахтеров, кадровых военных и некоторые другие категории работников. Как правило, полная пенсия по старости выплачивается лицам (мужчинам и женщинам), достигшим 60 лет и имеющим требуемый по закону страховой стаж.

Законом от 27 декабря 1968 г., действующим и поныне, легализована деятельность профсоюзов на предприятиях, и они в настоящее время являются влиятельной силой при защите прав и интересов трудящихся, касающихся условий их труда и быта.

Рабочие и служащие французских фирм и компаний могут приобретать акции своих предприятий. Благодаря этому у них возникает заинтересованность в эффективной деятельности этих компаний. Кроме того, законом № 73–1196 от 27 декабря 1973 г., дополненным декретом № 74–319 от 23 апреля 1974 г., предусмотрено, что общества, акции которых котируются на бирже, должны создавать для своих рабочих и служащих благоприятные финансовые условия при приобретении ими акций. В свою очередь, для обществ с количеством занятых более 100 чел. предусмотрено обязательное участие работников в распределении прибыли. По инициативе персонала аналогичный порядок может распространяться и на общества с меньшей численностью занятых.

15.5. Организация оплаты труда в американских компаниях

В США традиционно существуют **три вида оплаты наемного труда**:

- 1) почасовая заработная плата рабочих;
- 2) годовое жалование служащих;
- 3) единовременное вознаграждение административных руководителей.

Однако американские компании постоянно ищут новые формы оплаты труда, стимулирующие его производительность и качество, а также снижение производственных расходов. Все чаще почасовая оплата труда используется в сочетании с гибкими формами оплаты. При этом наряду с “твердым” жалованием предусматривается вознаграждение по результатам работы по принципу долевого участия работников в прибылях компании на основе их индивидуальной квалификации и личного трудового вклада. Такая система оплаты труда не только стимулирует высокую производительность рабочих, но и ставит их заработок в зависимость от успехов компании. Гибкие формы оплаты труда все шире внедряются в промышленном секторе, в банковской системе, в сфере услуг и здравоохранении.

Например, автомобильная компания “Линкольн” выплачивает своим рабочим и служащим как заработную плату за выполненную конкретную

работу, так и дополнительное годовое вознаграждение, величина которого зависит от личной квалификации и творческой активности работников, а также от качества выполненной ими работы. Размер годового вознаграждения равен в среднем 97 % заработной платы за год. В результате на протяжении последних 40 лет в компании “Линкольн” практически отсутствует текучесть кадров, а производительность труда в 3 раза выше, чем на аналогичных предприятиях США.

Сегодня в США исходят из того, что все методы стимулирования можно разделить на две категории: поддерживающие престиж организации; стимулирующие высокую производительность и качество труда. Стимулы первой категории обеспечивают подбор и закрепление наиболее квалифицированных кадров, вторые — поддерживают высокий уровень отдачи труда.

К стимулам первой категории можно отнести наличие в компании дополнительных форм оплаты труда, таких как отчисления в пенсионный фонд, страховые и больничные кассы, право приобретения акций фирмы на льготных условиях, участие в прибылях (независимо от показателей работы), высокий уровень оплаты труда, престиж фирмы, высокая квалификация сотрудников.

Стимулы второй категории — это любые виды премирования в форме как прямых денежных выплат, так и льгот и компенсаций, повышение заработной платы, продвижение по службе. К ним также относятся все виды морального стимулирования.

Опыт показывает, что **наиболее эффективными методами стимулирования специалистов и руководителей** в современных условиях являются:

- обладание частью акций компании, особенно процветающей и развивающейся;
- большая ответственность, подтвержденная соответствующей должностью, руководство специализированными программами;
- участие в управлении в любой форме, например в работе комитета групп планирования;
- денежные вознаграждения, преимущественно краткосрочное премирование и повышение заработной платы по результатам труда.

Наиболее эффективны первые три вида стимулов, не требующие крупных денежных затрат со стороны предпринимателя.

Особое значение для компании имеет эффективное премирование работников, занимающих ключевые должности: директоров, руководителей крупных подразделений, проектных групп, руководителей финансо-

вых отделов и отделов сбыта и т. д. Как правило, в американских компаниях размер премии колеблется от 10 до 50 % оклада в зависимости от занимаемой должности. Некоторые фирмы, однако, выплачивают руководителям высшего звена премии в размере оклада.

В ряде американских компаний в целях сокращения затрат на производство используется “гибкая” система оплаты труда, при которой работник “набирает” льготы на сумму, определенную администрацией фирмы.

По требованиям американского законодательства, “пакет” льгот работник выбирает раз в год и он не может быть пересмотрен до конца года, за исключением специально предусмотренных случаев.

С этой целью всем работникам рассылаются контрольные листки с перечислением использованных льгот, указанием размеров отчислений и итоговой суммы. Каждый должен подписать такой листок и переслать администрации. Обнаружив ошибку, работник должен известить об этом кадровую службу, которая разъясняет или исправляет ее.

Однако такая разновидность “гибкой” системы оплаты труда широко не применяется. Наибольшее распространение в США получили четыре разновидности системы “гибкой” оплаты труда.

1. Участие в доходах (где доход — разность между затратами и результатами хозяйственной деятельности). Выплата вознаграждения связана с выполнением производственного задания, которое может включать требования к повышению производительности труда, качества и культуры обслуживания. Это вызывает необходимость разработки системы оценок выполненных работ, а также предполагает доверие к администрации со стороны рабочих и служащих. Недостатки этой системы оплаты труда заключаются в том, что компания обязана выплачивать годовое вознаграждение даже тогда, когда нет прибыли от производственной деятельности (прибыль — остаток дохода после выплаты всех обязательных платежей: налоги, погашение кредитов и др.), а также в том, что направленность системы на достижение высокой производительности труда может привести к снижению качества продукции. Иногда фирмы и компании США используют и такую специфическую форму, как участие в акционерном капитале.

К участию в ней допускаются рабочие и служащие, проработавшие в фирме не менее года. Работники приобретают у фирмы акции по рыночной цене. Разрешается покупка на сумму до 10 % зарплаты за предыдущий год. (Эти деньги вычитаются из заработной платы работника и “откладываются”.) Срок реализации этого пакета акций (“опциона”) — 2 года и 3 месяца. По истечении срока акции могут быть проданы по их

рыночной стоимости (сразу же или в любое время позднее), либо работник может получить “отложенные” деньги. Таким образом, работники заинтересованы в росте цен на акции, зависящих от финансового состояния фирмы и, в конечном счете, от эффективности работы предприятия и состояния рынка ценных бумаг. Эта форма тесно связана с участием в прибылях.

2. Участие в прибылях. Работники по найму получают дифференцированное годовое вознаграждение из прибыли компании, выплачиваемое либо наличными, либо посредством перечисления в пенсионный фонд. При этом возникает коллективная заинтересованность рабочих, служащих и их работодателей в увеличении прибыли компании. Однако эта система оплаты труда также имеет недостатки: выплата годовых вознаграждений может создать ситуацию, когда рабочие и служащие будут игнорировать долгосрочные интересы компании, поскольку любое решение администрации, рассчитанное на долгосрочную стратегию в ущерб текущим выгодам, может привести к снижению текущей прибыли компании и, следовательно, к уменьшению размеров выплачиваемых рабочим и служащим вознаграждений. Несмотря на это данную систему оплаты труда сегодня используют более 30 % американских компаний.

Участие в прибылях осуществляется или в денежной форме (определенная часть прибыли начисляется работникам в виде премии), или в форме акций. В “Тексас инструментс” применяют вторую форму. На счет работника начисляются акции, количество которых пропорционально размеру оклада (заработной платы). Акции предоставляются лишь при условии работы в компании не менее 1 года. Начисление осуществляется с 1 января второго года после поступления на службу в фирму либо через 1,5 года выслуги, если последняя наступает раньше 1 января. Вначале компания доплачивает за акции, предоставляемые работникам, а с определенного времени оплачивает их полностью (по истечении 4 лет с начала начислений доплата фирмы возрастает до 25 % стоимости акций, после 7 лет выслуги акции предоставляются уже бесплатно).

3. Единовременное вознаграждение. Вместо систематического повышения заработной платы и жалованья компания выплачивает своим работникам единовременное вознаграждение наличными за конкретное выполненное задание. В результате наемные работники заинтересованы в выполнении установленных заданий, а администрация получает возможность контролировать издержки производства за счет стабилизации заработной платы и ежегодного вознаграждения.

В компании “Марс инк” все служащие, включая президента компании, получают еженедельную 10%-ю надбавку за отсутствие опозданий на работу.

Крупные компании “ИБМ”, “Таппарварс”, “Макдональд” стремятся расширить разновидности поощрений и круг поощряемых лиц; помимо премий отличившимся работникам вручаются памятные подарки, значки (медали) и пр.

Многие компании предлагают набор льгот, из которых работник может выбрать те, которые для него предпочтительнее в данный момент. Так, он может согласиться на более высокую или более низкую заработную плату и, соответственно, на определенный уровень отчислений в пенсионный фонд или на получение больничной страховки, или на участие в страховом фонде компании и (или) гибкий режим рабочего времени. Ему могут быть предложены другие формы организации рабочего времени: деление одного рабочего места между двумя работниками и (или) различные виды отпусков, и (или) выбор рабочего места (конкретного вида работы).

4. Плат а за квалификацию и знания. Доходы рабочих и служащих растут в зависимости от личной квалификации, количества и качества выполняемых заданий. Эта форма оплаты труда требует разработки объективной системы аттестации работников и создания условий для повышения их квалификации. Повышая расходы на подготовку специалистов, компания пополняется высококвалифицированным персоналом.

Одна из систем стимулирования повышения квалификации работников называется “саббатикапом”: работникам со стажем 20 лет и более предоставляется дополнительный (до года) оплачиваемый отпуск для обновления знаний и повышения квалификации.

Оплата труда в зависимости от квалификации является доминирующей в фирмах США.

При переходе предприятий на эту систему оплаты определяется перечень специальностей и профессий персонала предприятий (организаций); разрабатываются контрольные процедуры, выявляющие уровень квалификации исполнителей на момент введения системы; определяется круг профессий, которыми они могут овладеть в ходе повышения квалификации, и устанавливается шкала оплаты в зависимости от объема приобретенных ими профессиональных знаний и навыков. Работники получают доплату лишь за освоение профессий, необходимых предприятию. Члены производственной бригады постепенно овладевают всеми имеющимися

в ней смежными специальностями. Соответственно в пределах, установленных лимитом, повышается и их заработная плата. Работники осваивают в первую очередь профессии “по горизонтали”, т. е. требующие примерно одного образовательного или технического уровня знаний, тесно связанного с производственным процессом. Рабочий на конвейере овладевает сначала предшествующей и последующей операциями, затем остальными. Некоторые предприятия поощряют освоение профессий “по вертикали”, т. е. ниже и выше уровня квалификации основной профессии. Так, рабочие овладевают некоторыми операциями по ремонту или переналадке станков, служащие — рядом функций руководителей и т. п.

Одной из разновидностей методов оплаты труда, учитывающей квалификацию персонала, является система повышения окладов инженерно-техническим работникам по мере повышения их профессионального мастерства. Такая система применяется промышленными корпорациями в отношении сотрудников проектно-конструкторских и исследовательских отделов, научного персонала, от степени квалификации которых зависят уровень научно-технических разработок и, следовательно, конкурентоспособность предприятий. При использовании данных систем персонал инженерных специальностей подразделяется на ряд категорий в соответствии с установленной квалификационной шкалой.

Новые принципы оплаты труда в исключают необходимости оценки качества труда и объема выполняемой работы. Традиционные методы начисления заработка могут сочетаться с доплатами за уровень квалификации, а преимущественное вознаграждение в соответствии с квалификацией позволяет определить объем выполненных работ по каждой профессии (профилю), учитывая качество труда.

Основное преимущество такой системы оплаты труда заключается в том, что она способствует мобильности рабочей силы, а значит, и гибкости производства, повышает мотивацию персонала. Легче решаются проблемы, возникающие из-за отсутствия работников по болезни, текучести кадров и др. Производство лучше адаптируется к смене продукции или технологии. Данное преимущество наиболее существенно для сборочных предприятий и цехов, где и при других системах оплаты существует ряд работников высокой квалификации, способных выполнять все операции на конвейере. В новых условиях при прежних объемах работ фирмам требуется меньше рабочих. Повышение уровня квалификации, особенно “по вертикали”, улучшает качество решений, принимаемых непосредственными исполнителями, так как обеспечивает их знаниями и навыками в области управления. Квалифицированные рабочие

чаще подают рационализаторские предложения, технически грамотней остальных, активно участвуют в работе кружков качества. Они проявляют интерес к вопросам качества продукции, нормирования, что способствует повышению эффективности труда.

Рассмотренная система оплаты труда вводится в основном на новых предприятиях. На предприятиях серийного и массового производства указанные методы оплаты труда способствуют сокращению суммарных затрат благодаря возрастающей взаимозаменяемости работников и снижению текучести кадров.

Таким образом, **методы стимулирования совершенствуются в двух основных направлениях:** создание премиальных систем, обеспечивающих высокое качество продукции (а не рост выработки), и предоставление разнообразных льгот, соответствующих потребностям работников и стилю их жизни. Подобные льготы не стимулируют рост производительности труда, но способствуют привлечению в компанию более квалифицированных кадров и их закреплению.

Все большее внимание в американских компаниях уделяется обучению и повышению квалификации кадров. Компания “Ай Би Эм”, например, расходует на обучение кадров около 500 млн дол. в год. При многих крупных компаниях создаются вечерние школы для молодых рабочих. Фирмы “Дана Корп.”, “Уолт Дисней Продакшнз”, “Макдональд” создали университеты, где ведется подготовка специалистов, необходимых этим компаниям.

В компании “Хамон Интернэшнл” повышение квалификации — льгота, предоставляемая лучшим работникам. Им устанавливается дневное нормированное задание, после выполнения которого рабочий день считается оконченным и работник может посвятить оставшееся время обучению на курсах, организованных при компании. Компании “Галф Оил”, “Ай Би Эм”, “Дженерал Моторз”, “Ксерокс”, “Дженерал Электрик” и “ТВВ” организуют централизованную помощь работникам в планировании карьеры. В компании “Дженерал Электрик” услугами этой службы пользуется более 9 тыс. руководителей и специалистов.

Фирма “Тетроникс” финансирует обучение специалистов на курсах повышения квалификации вне предприятий компании. Обучение осуществляется также путем смены рабочих мест, выдвижения сотрудников компании на руководящие должности, организации семинаров и консультаций по вопросам развития карьеры. Одновременно широко практикуется гибкий режим работы, создаются детские дошкольные учреждения, что

позволяет работникам использовать высвободившееся время для учебы. Издается справочник для работников фирмы, где указываются возможности продвижения по службе, необходимый уровень образования и размеры заработной платы.

Компания “Бич Эркафт” сочетает разовое премирование с объявлением благодарности в приказе, а в “Кромптн Ко” при 36-часовой рабочей неделе применяется аккордно-премиальная оплата труда.

Одной из проблем, с которыми столкнулись американские компании в последние годы, стали прогулы.

Главным рычагом в решении этой проблемы выступает материальное воздействие на работающих. Показателен опыт корпорации “Дженерал Моторз”, разработавшей целую программу борьбы с прогулами рабочих, занятых на самом трудоемком участке производства — сборке. В результате выполнения этой программы корпорации удается ежегодно экономить до 200 млн дол. из-за сокращения прогулов, и эта сумма в будущем, как подсчитано, может составить 1 млрд дол. Так, сборщик, зарабатывающий 10 дол. в час, проработав полную 40-часовую неделю без единого прогула и опоздания, получает значительную прибавку к зарплате, и его часовой заработок может составить 15 дол. 75 центов. Согласно трудовому соглашению 1984 г. между корпорацией и профсоюзом, рабочие, которые установили “рекорд посещаемости”, получили дополнительную премию в 500 дол. Так удалось снизить процент прогулов с 11 до 9. Иначе говоря, делясь с рабочими частью своей прибыли, корпорация экономит больше, чем могла бы потерять из-за прогулов.

Характерно, что до последнего времени (2–3 года тому назад) большую часть “фонда премирования” составляли индивидуальные премии. Однако они все более вытесняются коллективными формами премирования. Эту общую тенденцию специалисты объясняют тем, что на современном этапе НТП производство требует синхронной слаженности всех его составляющих. Поэтому простое наращивание выработки на отдельных участках не имеет смысла, так как приводит к диспропорциям. Выход усматривается в согласованном повышении выработки, во взаимном “подстегивании” рабочих, которое обеспечивается именно через коллективное премирование.

Существует много систем коллективного стимулирования: “участие в результатах”, “участие в прибылях” и т. п., но наиболее распространена в настоящее время “система Скэнлона”, предусматривающая ежемесячную выплату за снижение издержек на заработную плату в расчете на единицу продукции по сравнению с нормативным уровнем.

Форма коллективного премирования, которую пытаются представить как “участие в прибылях”, в 1986 г. охватывала 16 % рабочих американских предприятий. Обычно средства, не выплачиваемые работникам в течение года, затем распределяются между ними в зависимости от результата работы за год, что и создает иллюзию участия в прибылях.

По сути, такой же характер возврата (целевого) в виде неполной компенсации работникам имеют выплаты и льготы из фондов предприятий. Они составляют в среднем 34 % всех издержек на рабочую силу. Многие из них являются для предприятий “отложенными” на много лет платежами (пенсионные фонды предприятия, различные виды страхования). Но они “удерживают” людей на месте, стимулируют их лояльность, добросовестность, снижают текучесть кадров, способствуют формированию стабильного контингента высококвалифицированных кадров, нужных фирме.

Опыт решения производственных задач, затрагивающих изменение и совершенствование действующих систем оплаты труда американского центра производительности, представлен в табл. 15.10.

Исследования показывают, что наиболее распространенным и эффективным средством решения этих задач в настоящее время является стимулирование коллективной производительности труда в подразделении.

Американские корпорации используют все возможные средства для морального поощрения своих работников.

Многие крупнейшие корпорации (например, “Ай Би Эм”, “Макдональд”) выпускают множество отличительных знаков, специальных значков, эмблем, кокард, медалей, которыми награждают отличившихся работников. Принято присуждать самые разнообразные призы. Считается, что ни один случай отлично выполненной работы не может и не должен быть оставлен без морального поощрения работника. Администрация отдает себе отчет в том, какую пользу приносит создание непринужденной обстановки на предприятиях. Так, все работники, занятые на “Дисплей Корпорэйшн” (вплоть до высших руководителей), носят нагрудные значки со своим именем (без фамилии), и общаются друг с другом по именам. Пропагандируются прямые контакты высших руководителей с подчиненными в неформальной обстановке: на площадке для игры в гольф или возле плавательного бассейна. Американские предприниматели считают такие приемы вполне эффективными для повышения производительности труда и создания иллюзии классового мира. Как показывают исследования, моральное стимулирование и создание атмосферы непринужденности на предприятиях, не требующие почти никаких затрат, обеспечивают весомую прибавку к выработке.

Таблица 15.10

Таблица подхода к решению производственных задач связанных с изменением системы оплаты труда

Производственная задача	Решение
Увязывание зарплаты с повышением производительности	Распределение коллективного заработка Совершенствование механизма распределения прибыли Система материального стимулирования по коллективным результатам труда в малых группах Специальные поощрительные индивидуальные доплаты Надбавки за знания Снижение надбавок по мере повышения уровня жизни
Экономия фонда заработной платы	Выплаты больших премий вместо ежегодного увеличения окладов Создание двойной шкалы заработной платы
Повышение дисциплины и самоотдачи работников	Улучшение обмена информацией между разными уровнями управления Реализация программы сохранения рабочих мест
Уменьшение различий между работниками разных уровней управления	Перевод на оклады всех работников Сокращение надбавок к заработной плате руководящих работников

Представляют определенный интерес **принципы Г. Форда в вопросах организации труда и заработной платы**, которые он внедрил на своих предприятиях в начале XX в. [3]:

1. Каждый рабочий должен иметь право переходить с одной работы на другую и выбрать себе ту, которая ему нравится. У наиболее способных есть перспектива повышения.

2. Для обучения различным работам на предприятиях Форда требуется время: для 43 % работ — 1 день, для 36 % — до 8 дней, для 6 % — до 14 дней, для 14 % — до года, 1 % — до 6 лет.

3. Право расчета принадлежит только начальнику отдела личного состава (отдел кадров или отдел менеджмента персонала).

4. Неряшливость и нежелание поддерживать чистоту так же недопустимы, как небрежность в производстве.

5. Каждое дело, в котором задействовано более одного человека, является своего рода товариществом. С того момента, когда предприниматель вовлекает человека в свое дело, даже если это мальчик для посылки, — он выбирает себе компаньона.

6. Поштучной оплаты работы у Форда не существует. Оплата производится частично по часам, частично — поденно, но почти во всех случаях на основании твердых норм выработки, которые определяются хронометражем.

7. За всякую работу минимальная плата, включающая прибыль при минимальной выработке, составляет у Форда 6 дол. ежедневно при 8-часовом рабочем дне. У 60 % рабочих плата выше минимальной.

8. Предприятие, которое мало платит, всегда неустойчиво.

9. С помощью повышения оплаты достигнуто значительное сокращение текучести рабочего состава. Это обеспечило сравнительно постоянный состав предприятия, что важно при массовом производстве, поскольку после годичного опыта труд рабочего эффективней, чем вначале. Смена персонала составляет ежемесячно 3–6 %.

10. Высокие ставки являются самым выгодным деловым принципом.

11. Понижение заработной платы — самый легкий и в то же время самый отвратительный способ справиться с трудным положением. В действительности это означает свалить вину за неспособность администрации организовать работу на рабочих.

12. Снижение заработной платы в государственном масштабе — плохая финансовая политика, ибо одновременно с этим понижается покупательная способность.

13. На железной дороге Форда труд рабочих оплачивается поденно (8-часовой рабочий день), но они должны отработать это время полностью. Если машинист и поездная бригада выполнили свои функции за 4 ч, то остальное время должны отработать там, где в данный момент это необходимо. Если кто-нибудь проработал больше 8 ч, он не получит сверхурочных, но переработанное время вычитается из следующего рабочего дня, или накапливается, пока не наберется полный рабочий день, который оплачивается полностью.

Наряду с вопросами оплаты труда важное значение на ряде фирм отводится взаимоотношениям руководства с подчиненными. Примером может служить практика отношения руководства фирмы “Жиллет” к своим рабочим.

Так, на фабрике этой фирмы в Бразилии, где производят помимо других товаров 1 млрд бритв в год, зарплата на 22 % выше, чем в других

компаниях. Все работники “Жиллет” имеют равные права, и при этом отсутствуют какие-либо привилегии. В одной столовой питаются и директор, и рабочие. Бесплатным автобусом пользуются и главный инженер, и оператор станка. Здесь существует собственная система медицинского обслуживания: на консультации, операции, лекарства не тратят ни копейки ни рабочих, ни члены его семьи (даже при неизлечимых болезнях). Тридцать лет стажа на предприятии гарантируют пенсию, которая составляет 50 % реальной заработной платы. Продолжительность отпуска составляет 30 календарных дней, причем к заработной плате за это время прибавляется еще треть; продолжительность рабочей недели — 35 часов. При фабрике действует бесплатная вечерняя школа с бесплатными учебниками и тетрадами. Бесплатным является и повышение квалификации, включающее стажировку за рубежом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Мет оды** и средства повышения трудовой активности рабочих на капиталистических предприятиях (Великобритания, США). — М., 1989.
2. **Образование** фондов заработной платы методами экономического регулирования в странах Восточной Европы. — М., 1990.
3. **Система** Форда // ЭКО. — 1992. — № 4.
4. **Совершенство** оплаты труда: опыт Канады, Японии. — М., 1989.
5. **Труд** в мире: Трудовые доходы в развитых капиталистических странах. — М., 1989.
6. **Условия** труда и его оплата: Опыт машиностроительного комплекса США. — М., 1988.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Экономическая эффективность: ее показатели и методы оценки	3
2. Трудовой потенциал: тенденции и факторы его формирования	26
3. Управление трудовыми ресурсами	34
4. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов. Методические подходы к регулированию численности персонала	52
4.1. Методический подход к регулированию уровня производительности труда и фондоотдачи через коэффициент сменности	57
4.2. Методический подход к оценке соотношения живого и овеществленного труда	67
5. Сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов	79
5.1. Учет рабочих мест	83
5.2. Расчет соотношения между количеством рабочих мест и численностью работающих	88
5.3. Расчет избытка или недостатка рабочих мест	89
5.4. Разработка баланса рабочих мест и трудовых ресурсов на уровне отрасли	90
5.5. Обеспечение сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов по территории (области)	91
5.6. Порядок заполнения сводного баланса рабочих мест и трудовых ресурсов	93
6. Анализ вариантов взаимосвязанного расчета коэффициента сменности, количества рабочих мест и производительности труда	99
7. Занятость населения и ее прогноз в условиях формирования рыночных отношений	113
8. Рынок труда и механизм его регулирования	133
9. Безработица и ее формы. Экономические предпосылки возникновения безработицы	151
10. Оплата труда и социальные гарантии обеспечения уровня жизни населения	165
11. Система организации оплаты труда	182
11.1. Тарифная система	182
11.2. Нормирование труда	189
11.3. Формы и системы оплаты труда	198
11.4. Премирование	211

12. Новые формы оплаты труда	218
13. Реформирование системы оплаты труда в Украине	223
14. Государственное регулирование оплаты труда	232
15. Формы материального стимулирования труда работников, используемые в странах с развитой рыночной экономикой	249
15.1. Оплата труда на предприятиях Японии	256
15.2. Практика оплаты труда на предприятиях Швеции	273
15.3. Организация оплаты труда на итальянских предприятиях	277
15.4. Организация оплаты труда на предприятиях Франции	283
15.5. Организация оплаты труда в американских компаниях	298

МАУП

У посібнику висвітлюються теоретичні і методичні підходи до організації праці та її оплати. Розкриваються основні поняття і категорії, що характеризують організацію, економіку та нормування праці, механізм їх взаємодії, місце і роль в умовах формування і функціонування ринкових відносин.

Для студентів і слухачів системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Навчальне видання
Калина Алла Василівна

**ОРГАНІЗАЦІЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ
В УМОВАХ РИНКУ**
(аспектефективності)

Навчальний посібник

4-т е видання, перероблене і доповнене
(Рос. мовою)

Відповідальний редактор **В. Д. Бондар**
Редактор **О. І. Гоменок**
Коректори **І. В. Точаненко, Г. В. Мисливець**
Комп'ютерне верстання **А. В. Цебренько**
Оформлення обкладинки **О. А. Линник**

Підп. до друку 21.04.03. Формат 60×84/16. Папір газетний. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 18,14. Обл.-вид. арк. 19,1. Тираж 6000 пр. Зам. № 3-48

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи
ДК № 8 від 23.02.2000

Друкарня ТОВ "Техніка ЛТД"
04119 Київ, вул. Білоруська, 36^а

Свідоцтво ДК № 54 від 17.04.2000