

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА БІЗНЕСУ

Кафедра економіки підприємства

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

з дисципліни

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Для студентів спеціальностей 6.030504 – «Економіка підприємства»

Укладач:
доцент кафедри економіки
підприємства, к.е.н.
Горовий Д.А.

Харків 2009

РАЗДЕЛ: 1. ТРУД КАК СФЕРА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВЕДУЩИЙ ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

1. 1. Роль труда в развитии человека и общества

Труд - это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Труд является основой и неперенным условием жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую природную среду, изменяя и приспособлявая ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества. Труд имеет технологическую, экономическую и социальную стороны.

“Труд” как категорию и понятие следует отличать от других понятий, которые характеризуют жизнедеятельность человека, их взаимосвязь приведена на *рис. 1*.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			
физически необусловленная			физически обусловленная
осознанная		неосознанная	
легитимная		запрещенная	
целесообразная	нецелесообразная		
образова- тельная	не связанная с образовани- ем		
востре- бован- ная	не- вос- тре- бован- ная		
ТРУД			

Рис. 1. Взаимосвязь понятий “Труд-деятельность”

Любой процесс труда предполагает наличие предмета труда, средств труда, технологии и самого труда как деятельности по приданию предмету труда необходимых человеку свойств.

Предметы труда - это все то, на что направлен труд, что претерпевает изменения для приобретения полезных свойств и удовлетворения тем самым человеческих потребностей.

Средства труда - это то, при помощи чего человек воздействует на предметы труда. К ним относятся машины, механизмы, инструменты, приспособления и другие орудия труда, а также здания и сооружения, создающие необходимые условия для эффективного использования этих орудий.

Средства производства - это совокупность средств труда и предметов труда.

Технология - это способ воздействия на предметы труда, порядок использования орудий труда. В результате завершения процесса труда образуются продукты труда - вещество природы, предметы или другие объекты, обладающие необходимыми свойствами и приспособленные к человеческим потребностям.

Процесс труда - явление сложное, многоаспектное. Основными формами проявления труда являются:

1. Затраты человеческой энергии. Это психофизиологическая сторона трудовой деятельности, выражающаяся в расходовании энергии мускулов, мозга, нервов, органов чувств. Затраты энергии человека определяются степенью тяжести труда и уровнем нервно-психологической напряженности, они формируют такие состояния как утомление и усталость. От уровня затрат человеческой энергии зависят работоспособность, здоровье человека и его развитие.

2. Взаимодействие работника со средствами производства - предметами и средствами труда. Это организационно-технологический аспект трудовой деятельности. Он определяется уровнем технической оснащенности труда, степенью его механизации и автоматизации, совершенством технологии, организацией рабочего места, квалификацией работника, его опытом, применяемыми им приемами и методами труда и т.д. Организационно-технологические параметры деятельности предъявляют требования к специальной подготовке работников, к их квалификационному уровню.

3. Производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителем и подчиненным) определяет организационно-экономическую сторону трудовой деятельности. Она зависит от уровня разделения и кооперации труда, от форм организации труда - индивидуальной или коллективной, от численности работающих, от организационно-правовой формы предприятия (учреждения). Проблемы трудовой деятельности служат объектом изучения многих научных дисциплин: физиологии и психологии труда, статистики труда, трудового права и др.

Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают новые навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания.

Творческий характер труда находит свое выражение в рождении новых идей, появлении прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей. Таким образом, следствием трудовой деятельности становится, с одной стороны, насыщение рынка товарами, услугами, культурными ценностями, с другой - прогресс производства, появление новых потребностей и их последующее удовлетворение. Это экономическая роль труда.

Социальная роль труда проявляется в следующем. Развитие и совершенствование производства благотворно сказывается на воспроизводстве населения, повышении его материального и культурного уровня. Такова идеальная схема воздействия труда на человека и общество. Трудовой процесс и связанные с ним социально-экономические результаты деятельности не ограничиваются собственно сферой производства и услуг. Экономика и социология труда начинаются с проблемы формирования рабочей силы и с ее предложения на рынке труда.

1.2. Элементы труда

Как социально-экономическая категория в понятии "труд" выделяют: содержание труда; характер труда; функции труда; формы проявления труда.

Содержание труда – совокупность элементов, которые определяются профессиональной принадлежностью работ, их структурой, сложностью, последовательностью вы-

полнения. Выделяют: труд в сфере материального и нематериального производства; в сфере услуг, науки, культуры, искусства в других областях; труд в разных областях (в машиностроении, сельском хозяйстве, в строительстве и прочие.), по видам деятельности - труд администратора, ученого, инженера; труд по профессиям и специальностям: инженер-программист, бухгалтер; экономист, слесарь-сантехник и прочие.

Содержание труда отображается в тарифно-квалификационных справочниках, должностных инструкциях, трудовых обязанностях, положениях о подразделениях.

Характер труда – это качественные характеристики труда, которые выделяют особенности его функционирования независимо от содержания труда: свободный и принудительный; личный и общественный; индивидуальный и коллективный; содержательный, малосодержательный, не содержательный; умственный и физический; творческий и рутинный; престижный и не престижный и т.д.

Характер труда предопределяет привлекательность труда, особенности его мотивации и стимулирования, режимов работы и отдыха и других условий его использования.

По формам проявления выделяют: биологический аспект трудовой деятельности (расхода психологической энергии человека); организационно-технологический аспект (заключается в определенной системе взаимодействия человека и средств производства); организационно-социальный аспект. Последний отображает производственное взаимодействие работников по горизонтали (между рабочими, которые работают на сопредельных рабочих местах; основными и вспомогательными рабочими) и по вертикали (производственные отношения между руководителями и подчиненными). Эти взаимоотношения зависят от формы организации работы; социального состава и численности персонала; организационно-правовых форм предприятия.

1.3. Функции труда позволяют раскрыть роль труда в обществе и для личности. К ним относятся:

1. Участие труда (вместе с другими факторами производства) в создании продуктов, направленных на удовлетворение нужд людей.
2. Формирование общественного богатства и развитие общества.
3. Основа развития всего человечества, общественного прогресса, науки и культуры.
4. Формирование самого человека.
5. Способ самовыражения личности.
6. Дальнейшее безграничное развитие человечества.

Труд - это фактор производства. На результаты производства влияют земля, капитал, труд, предпринимательские способности. Практика США свидетельствует, что снова созданная стоимость на $\frac{3}{4}$ обусловлена действием работы и на $\frac{1}{4}$ другими факторами. Доля каждого фактора производства зависит от взаимодействия спроса и предложения на сырье, капитал, работу, продукцию и равновесной цены на каждый фактор с учетом их предельной полезности и предельной производительности. Эти же обстоятельства определяют величину факторных доходов работников, владельцев капитала и предприятий.

1.4. Актуальные проблемы “Экономики труда”

К наиболее актуальным проблемам следует отнести:

1. Усовершенствование социально-трудовых отношений на основе социального партнерства.
2. Прогнозирование рынка работы и особенности его формирования в Украине.
3. Исследование влияния приватизационных процессов на занятость и уровень жизни населения.
4. Исследование эффективности инвестиций в человеческий капитал на личном, микро- и макроэкономическом уровнях.

5. Разработка эффективных систем оценки трудового вклада и оплаты труда.
6. Поиски оптимальных путей воспроизведения кадрового потенциала страны.
7. Усовершенствование мотивационного и стимулирующего механизмов оплаты труда.
8. Социальная защита населения.

2. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА

2.1. Трудовые ресурсы

Носителем трудовых отношений в обществе является работающая часть населения. Эта категория людей, а также те, кто хотел бы работать, но по различным обстоятельствам не работает, представляют собой объект, который исследуется такими дисциплинами, как экономика и социология труда. Изучение ресурсов для трудовой деятельности имеет большое значение при оценке рынка труда и проведении государством соответствующей демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятости.

В отечественной литературе по экономике и статистике труда широко распространён термин трудовые ресурсы, который возник в 20-е годы и использовался для нужд централизованного управления людскими ресурсами страны. Под трудовыми ресурсами понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности. Рабочую силу рассматривают в трех аспектах:

- 1) отдельный человек;
- 2) предприятие (фирма, организация);
- 3) народное хозяйство.

Для уяснения понятия трудовые ресурсы необходимо знать, что, во-первых, в зависимости от возраста все население может быть разделено на три группы:

лица моложе трудоспособного возраста (в данное время от рождения до 15 лет включительно);

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

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

Во-вторых, в зависимости от способности к труду различают трудоспособных и нетрудоспособных. Иначе говоря, люди могут быть нетрудоспособны в трудоспособном возрасте (например, инвалиды I и II групп допенсионного возраста) и трудоспособны в нетрудоспособном возрасте (например, работающие подростки и работающие пенсионеры по старости).

Исходя из сказанного, к трудовым ресурсам относятся:

- 1) население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов войны и труда I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях;
- 2) работающие лица пенсионного возраста;
- 3) работающие подростки в возрасте до 16 лет. По законодательству подростки до 16 лет принимаются на работу по достижении ими 15-летнего возраста в исключительных случаях. Допускается также, в целях подготовки молодежи к труду, прием на работу уча-

щихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица при условии предоставления им легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не мешающего процессу обучения.

В составе трудовых ресурсов определенной территории выделяются основная и дополнительная части.

Основная часть трудовых ресурсов представлена трудоспособным населением рабочего возраста. Границы рабочего возраста мужского населения - 16-59 лет, а женского населения - 16-54 года. Не включаются в состав трудовых ресурсов следующие категории лиц, находящихся в рабочем возрасте: а) неработающие инвалиды 1-й и 2-й групп; б) неработающие граждане, получающие пенсию по старости на льготных условиях.

Дополнительная часть трудовых ресурсов представлена фактически работающими лицами, находящимися за пределами рабочего возраста (работающие подростки до 16 лет и работающие пенсионеры).

Поэтому в условиях рыночных отношений реальное значение для экономики имеет численность экономически активного населения, рабочей силы как фактора, образующего рынок труда.

2.2. Экономически активное и экономически неактивное население

С середины 1993 г. в нашей статистике осуществлен переход на рекомендуемую международными конференциями статистиков труда и Международной организацией труда систему классификации населения, в соответствии с которой оно делится на экономически активное и экономически неактивное.

Экономически активное население (рабочая сила) это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность этой группы населения включает занятых и безработных.

Занятость - деятельность граждан для удовлетворения личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, заработок, трудовой доход.

Занятыми считаются граждане:

- 1) работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ
- 2) занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- 3) занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- 4) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- 5) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- 6) проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно - исполнительной системы;

7) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения (далее - органы службы занятости);

8) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

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

К занятым в составе экономически активного населения относят лиц обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лиц моложе 16 лет, которые в рассматриваемый период:

а) выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу;

б) временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных причин;

в) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

Экономически неактивное население - это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы. К ней относятся:

а) учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях;

в) лица, получающие пенсии по инвалидности;

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

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

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

2.3. Безработные и виды безработицы

Безработица - резерв незанятой рабочей силы, который можно задействовать при последующем расширении производства или при структурных перестройках. Это социально-экономическое явление, состоящее в том, что некоторая часть экономически активного населения страны какое-то время или постоянно не имеет работы и заработка. Умеренная безработица (3-5%) считается необходимым спутником развития рыночной экономики.

Коэффициент безработицы определяется как отношение числа безработных (на дату) к экономически активному населению (на эту же дату).

Выделяют следующие виды безработицы:

- 1) Фрикционная безработица связана с переменой места работы по инициативе самих занятых, которые добровольно ищут более подходящую для себя работу. Такая безработица существует всегда и везде.
- 2) Структурная безработица вызывается изменением структуры производства под воздействием научно-технического прогресса, появления новых отраслей промышленности и отживания морально устаревших производств. В силу этого возникают диспропорции между предложением и спросом на рабочую силу.
- 3) Циклическая безработица - самая болезненная - возникает в периоды спада производства, во время экономических кризисов, когда происходит массовое разорение предприятий, залповое сокращение числа занятых.
- 4) Институциональная безработица - возникает, когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна. Допустим, неполная информация о вакантных рабочих местах.
- 5) Добровольная безработица. В любом обществе существует прослойка людей, которые по своему психологическому складу или по иным причинам не хотят работать.

К безработным относят лиц в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- а) не имели работы и заработка;
- б) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;
- в) занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческие службы занятости, к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- г) были готовы приступить к работе;
- д) проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Для отнесения лица к категории "безработный" необходимо одновременное наличие у него четырех первых условий.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Порядок и условия признания граждан безработными

1. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно - правовой формы и формы собственности (далее - организации) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством Украины.

2. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об образовании.

В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина.

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

3. Безработными не могут быть признаны граждане:

не достигшие 16-летнего возраста;

которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;

отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;

не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;

представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными.

4. Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

3. РЫНОК ТРУДА И ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЕ

3.1. Рынок труда

Рынок труда это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей. Ценой рабочей силы является заработная плата.

На рынке труда одна сторона (продавцы) представлена лицами (наемными рабочими), ищущими подходящую работу. Они продают свою рабочую силу, претендуют на вакансию в виде рабочего места (стоимость рабочего места - фондвооруженность труда). Другая сторона (покупатели) представлена работодателями-предпринимателями или их представителями. Они покупают способность к труду.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Рынок труда реализуется через государственную и коммерческие службы занятости (биржи труда), а также непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений или напрямую между работником и работодателем. Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт.

Рынок труда находится в непрерывном движении. За этим следит служба занятости, она же ведет соответствующую статистику. Происходящие на рынке труда процессы неразрывно связаны с демографической ситуацией в стране, динамикой различных половозрастных групп, уровнями рождаемости и смертности, количеством заключаемых браков и совершаемых разводов, составом семей, средним числом детей в семье и другими показателями.

3.2. Определение интенсивности и результатов естественного и механического движения населения

Со второй половины 80-х гг. в Украине наблюдаются негативные демографические изменения: сокращение рождаемости, рост смертности населения, сокращение средней продолжительности жизни людей. Преодолению отрицательных тенденций в процессах воспроизводства населения призвана служить политика государства, направленная на стимулирование рождаемости, упрочение семьи, снижение заболеваемости и смертности населения.

При определении интенсивности и результатов естественного и механического движения населения рассчитываются следующие показатели: общий коэффициент рождаемости (K_p), общий коэффициент смертности ($K_{см}$), коэффициент естественного прироста ($K_{пр.ест}$), коэффициент интенсивности миграции по прибытию ($K_{прб}$), коэффициент интенсивности миграции по выбытию ($K_{вб}$), коэффициент общей (валовой) миграции ($K_{вм}$), сальдо миграции (механического движения населения) ($MС$).

Упомянутые показатели рассчитываются по следующим формулам:

$$K_p = \frac{P}{H} * 1000, \quad (1)$$

где P - число родившихся за год на определенной территории; H - средняя численность населения соответствующей территории (полусумма численности на начало и конец года);

$$K_p = K_{сп} * d, (1a)$$

где $K_{сп}$ - специальный коэффициент рождаемости; d – доля женщин фертильного возраста (15-49 лет) в общей численности населения;

$$K_{сп} = \frac{P}{N_{жф}} * 1000 (1б)$$

где $N_{жф}$ - численность женского населения фертильного возраста;

$$K_{см} = \frac{Y}{N} * 1000, (2)$$

где Y - число умерших за год на определенной территории;

$$K_{пр.ест} = K_p - K_{см} (3) \quad K_{пр.ест} = \frac{P - Y}{N} * 1000 (3a)$$

$$K_{прб} = \frac{Ч_{прб}}{N} * 1000, (4)$$

где $Ч_{прб}$ – численность прибывших за год на данную территорию;

$$K_{сб} = \frac{Ч_{сб}}{N} * 1000, (5)$$

где $Ч_{сб}$ – численность выбывших за год с данной территории.

$$K_{эм} = \frac{Ч_{прб} + Ч_{сб}}{N} (5a)$$

$$МС = Ч_{прб} - Ч_{сб}; (6)$$

$$МС = О - Е., (7)$$

где $О$ - общий прирост населения территории за год (разница между численностью населения на конец года и численностью населения на начало года); $Е$ - естественный прирост населения за год (разница между числом родившихся и числом умерших).

Результаты расчетов по формулам (6) и (7) со знаком "+" свидетельствуют о положительном сальдо миграции, а со знаком "-" - об отрицательном..

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ (КАДРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ)

4.1. Классификация и структура кадров

Организация труда - система мероприятий, направленных на повышение эффективности использования трудовых процессов путем их упорядочивания.

Порядок осуществления трудового процесса предполагает установление состава работ; обеспечение подбора и подготовки необходимых работников; разделение всех видов работ между работниками и установление между ними системы взаимодействия, т.е. определенной кооперации труда; приспособление рабочих мест для удобства и безопасности работы; разработку рациональных форм, методов и приемов труда; расчет норм труда, вытекающих из конкретных технических решений; создание благоприятных условий труда; организацию обслуживания рабочих мест всякого рода вспомогательными работами; установление норм труда и системы его оплаты; планирование, анализ и учет труда.

Все сотрудники, работающие на промышленных предприятиях, разделяются на 2 группы:

- промышленно-производственный персонал (ППП);
- персонал непромышленных хозяйств и организаций.

К ППП относятся работники, занятые в производстве и его обслуживании.

Персонал непромышленных хозяйств и организаций составляют работники жилищно-коммунального хозяйства, детских садов, больниц ит.д.

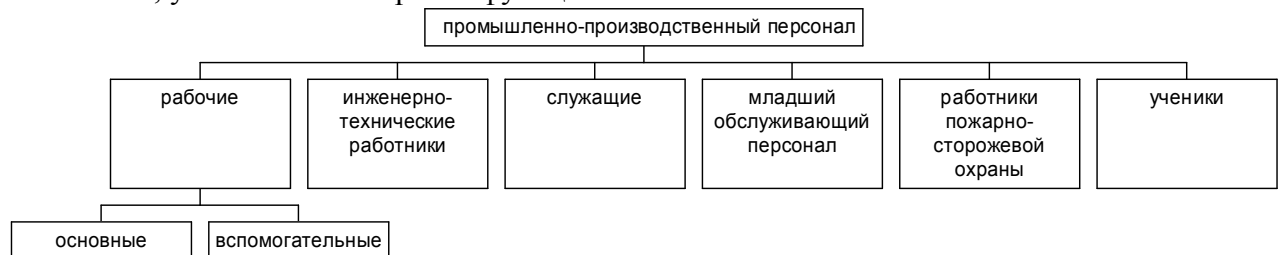
ППП состоит из рабочих, инженерно-технических работников (ИТР), служащих, младшего обслуживающего персонала (МОП), работников пожарно-сторожевой охраны, учеников.

К рабочим относятся те работники, которые непосредственно заняты созданием материальных ценностей или работают на оказание услуг производственного характера и перемещения грузов. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных.

Основные рабочие заняты производством продукции и осуществлением технологических процессов в основном производстве, а вспомогательные рабочие заняты обслуживанием основного производства.

К ИТР относятся работники, осуществляющие организацию производственного процесса и руководство им. Необходимо различать ИТР и специалистов ИТР – это специалисты, имеющие законченное высшее или среднее специальное образование. Специалисты могут быть как ИТР, так и служащими. Основанием для отнесения работника к ИТР является занимаемая должность, а не образование.

К служащим относятся работники, осуществляющие финансово-расчетные, снабженческие, учетные и конторские функции.



Структура кадров ППП – это удельный вес отдельных категорий работников в общей их численности.

4.2. Система подготовки кадров

Подготовка и повышение квалификации кадров ведутся:

- непосредственно на предприятиях;
- в системе профессионально-технического образования
- в системе высшего образования.

Основными формами обучения новых рабочих на производстве являются индивидуальное, бригадное и курсовое.

Повышение квалификации ИТР и служащих осуществляется в на различных курсах, на факультетах повышения квалификации ВУЗов.

4.3. Учет кадров на предприятии

В практике учета кадров различают *явочный*, *списочный* и *среднесписочный* состав предприятия.

Явочный состав – это то количество рабочих, которые должны быть на производстве в течение суток.

Списочный состав – это то количество рабочих или работников, которое находится в списке предприятия в данный момент.

Среднесписочный состав – это среднее количество работников за некоторый период времени. Он может определяться за месяц, квартал или год:

$$\bar{q}_{cn}^1 = \frac{\sum_{i=1}^{31(30,28)} q_{cni}}{31(30,28)}$$

$$\bar{q}_{cn}^{1кв} = \frac{\bar{q}_{cn}^1 + \bar{q}_{cn}^2 + \bar{q}_{cn}^3}{3}$$

$$\bar{q}_{cn}^{год} = \frac{\bar{q}_{cn}^{1кв} + \bar{q}_{cn}^{2кв} + \bar{q}_{cn}^{3кв} + \bar{q}_{cn}^{4кв}}{4}$$

$$\bar{q}_{cn}^{год} = \frac{\bar{q}_{cn}^1 + \dots + \bar{q}_{cn}^{12}}{12}$$

В результате постоянного приема и увольнения работников состав кадров постоянно меняется. Это изменение называется *оборотом кадров*.

Оборот кадров может определяться по принятым работникам или по уволенным. Он определяется как отношение числа всех выбывших (уволенных) или принятых за определенный период времени к среднесписочной численности рабочих за этот период.

$$K_{принят} = \frac{q_{прин}}{\bar{q}_{cn}^1} \cdot 100\%$$

$$K_{выбыт} = \frac{q_{выб}}{\bar{q}_{cn}^1} \cdot 100\%$$

Изменение численности кадров характеризуется сменяемостью. *Сменяемость кадров* определяется как соотношение меньшего числа из принятых или уволенных за определенный период времени к среднесписочному числу работников.

Текучесть кадров – это выражаемое в % отношение количества уволенных по уважительным причинам за определенный период к среднесписочному количеству работников за этот же период.

Важное значение для характеристики предприятия имеет показатель *постоянства работников*, под которым понимают удельный вес работников, состоящих в списочном составе предприятия до 1 года.

4.4. Определение численности основных работников предприятия.

Общая потребность предприятия в кадрах зависит от резервов предприятия, от объема выпускаемой продукции, от уровня производительности труда.

Общая численность работников определяется по следующей формуле:

$$q_{nl} = q_{баз} \cdot \frac{I_{он}}{I_{нт}}$$

$$I_{on}^{07/06} = \frac{ОП_{98}}{ОП_{97}}, \quad I_{nm}^{07/06} = \frac{ПТ_{98}}{ПТ_{97}},$$

где I_{on} – индекс изменения объема производства

I_{nm} – индекс изменения производительности труда.

На основании общей численности рабочих рассчитывается численность отдельных категорий промышленно-производственного персонала.

Расчеты численности рабочих ведутся по отдельным категориям, а внутри них по профессиям, специальностям и квалификациям.

Применяемые при этом методы расчета различны и зависят от характера выполняемых рабочими функций, от особенностей организации их труда, от возможностей его нормирования и ряда других факторов.

Определение потребной численности рабочих может производиться по:

- трудоемкости работ;
- нормам выработки;
- по рабочим местам и нормам обслуживания;
- по нормативам численности.

Метод расчета по трудоемкости распространяется на тех рабочих (основных и вспомогательных), которые выполняют нормированную работу. Исходными данными для определения численности таких рабочих является:

- 1) производственная программа, т.е. запланированный объем производства в ассортиментном разрезе (N_{zod});
- 2) нормативная трудоемкость и ее структура по видам изделий (T_{ij});
- 3) планируемый коэффициент выполнения норм по видам работ ($K_{ви}$);
- 4) годовой эффективный фонд рабочего времени 1 рабочего ($F_{эф}^{zod}$).

На основе первых двух показателей определяется трудоемкость производственной программы, т.е. потребное для ее выполнения количество рабочего времени в соответствии с действующими нормами, измеряется она в норма-часах.

$$Ч_i = \frac{\sum_{j=1}^n T_{ij} \cdot N_{zod j}}{F_{эф}^{zod} \cdot K_{ви i}},$$

где $F_{эф}^{zod}$ - годовой фонд рабочего времени, час

$$F_{эф}^{zod} = (365 - Вых - Празд) \cdot t_{см} \cdot \left(1 - \frac{\alpha}{100}\right)$$

α - коэффициент, учитывающий процент невыхода на работу.

На отдельных участках производства необходимая численность рабочих может определяться по нормативам выработки. В этом случае объем работ, подлежащих выполнению в плановом периоде в натуральных единицах, делится на плановую норму выработки рабочего за 1 час, выраженную в тех же единицах, что и объем производства с учетом годового выполнения норм.

$$Ч_i = \frac{N_{работ j}}{F_{эф}^{zod} \cdot Выр_{норм i} \cdot \bar{K}_{ви i}}$$

Метод расчета численности рабочих по рабочим местам и нормам обслуживания принимается при определении потребности вспомогательных рабочих, занятых на аппаратных процессах производства или обслуживании сложных агрегатов.

$$Ч_i = \frac{n_{p.м.} \cdot m_{см}}{H_{обсл}} \cdot K$$

где $n_{p.м.}$ – количество рабочих мест;

$m_{см}$ – количество смен

$H_{обсл}$ – норма обслуживания оборудования

K – коэффициент приведения явочной численности к списочной

$$K = \frac{100}{100 - \alpha}$$

α - коэффициент, учитывающий процент невыхода на работу.

4.5. Определение численности вспомогательных рабочих

При определении численности вспомогательных рабочих используются следующие методы:

- 1) по трудоемкости работ;
- 2) по нормативам выработки;
- 3) по нормативам обслуживания;
- 4) по нормативам численности;
- 5) методом расстановки по рабочим местам.

По трудоемкости работ численность вспомогательных рабочих определяется в тех случаях, когда они заняты на сдельных работах, объем которых можно определить в нормированном выражении.

По нормам выработки расчет численности вспомогательных рабочих производится в тех случаях, когда вспомогательные рабочие выполняют одну и ту же работу в течение длительного промежутка времени, содержание и объем которой строго регламентирован.

По нормам обслуживания число вспомогательных рабочих определяется при выполнении ими работ, на которые имеются нормы обслуживания. Они определяются по формуле:

$$H_{обсл} = \frac{T}{T_n} = \frac{T}{H_{вр} \cdot B \cdot Kд},$$

где T – плановое время за смену, за месяц;

T_n – нормативное время на обслуживание единицы оборудования или на выполнение единицы работы;

$H_{вр}$ – норма времени по выполнению единицы работ;

B – число единиц работы на единицу обслуживаемого оборудования;

$Kд$ – коэффициент, учитывающий выполнение дополнительных функций, неучтенных нормами времени.

В тех случаях, когда какой-либо вид вспомогательных работ выполняется группой рабочих, которых по характеру производства трудно расставить по конкретным рабочим местам, их количество может определяться по нормативам. Нормативы численности вспомогательных рабочих обычно определяются по группам вспомогательных работ, например, по ремонтным работам, по наладочным, транспортным, складским работам.

Метод расстановки по рабочим местам для расчета численности вспомогательных рабочих необходим в тех случаях, когда невозможно четко определить объем работ и нормы обслуживания.

4.6. Определение численности ИТР, служащих, МОП и работников пожарно-сторожевой охраны

Определение численности ИТР и служащих может производиться:

- по типовым структурам;
- по удельному весу;

– с помощью экономико-математических методов.

Метод *по типовым структурам* предполагает распределение на предприятиях работающих на отдельные группы в зависимости от объема производства и численности, для каждой из которых разрабатываются типовые штатные расписания. Они корректируются с учетом особенности организационной и производственной структуры конкретного предприятия и в пределах выделения средств на содержание аппаратов управления.

Метод *по удельному весу* предполагает, что сначала определяется численность основных производственных рабочих, затем общая численность рабочих, а численность ИТР и служащих определяется как % от общей численности рабочих.

С помощью экономико-математических методов: данный способ предусматривает разработку нормативов, исходя из укрупненных функций управления, таких как: общее руководство, ремонтное обслуживание, энергетическое обслуживание, организация нормирования труда и т.д.

По каждой функции устанавливаются зависимости в виде:

$$H_i = K_i \cdot x^a \cdot y^b \cdot \dots \cdot p^t$$

где K – коэффициент, учитывающий уровень механизации и автоматизации управленческого труда;

x, y, p – величина факторов.

Численность МОП и работников пожарно-сторожевой охраны определяется исходя из укрупненных норм обслуживания объема и режима работы. Численность данных работников планируется как среднесписочная величина.

4.7. Определение (планирование) численности учеников

В плане подготовки кадров устанавливается общая численность учеников, которых необходимо обучить на производстве в течение планового периода, а в плане по труду численность учеников представляется их среднесписочной численностью.

Среднесписочная численность учеников рассчитывается по среднему сроку обучения по профессиям и специальностям и определяется следующим образом:

$$\bar{C}_{уч_i}^{cn} = \frac{C_{уч_i} \cdot t_i}{12}$$

$C_{уч_i}$ – численность учеников i профессии и специальности, которых необходимо обучить в плановом году;

t_i – средний срок обучения одного ученика, мес.

4.8. Определение дополнительной потребности в кадрах

Определение дополнительной потребности в кадрах необходимо для планирования комплектования кадров, а также подготовки и повышения их квалификации.

Дополнительная потребность в кадрах рассчитывается по категориям ППП и складывается из потребности прироста численности в связи с увеличением объема производства и потребности покрытия убыли кадров.

Дополнительная потребность в ИТР, служащих, МОП и работниках пожарно-сторожевой охраны определяется по числу свободных вакансий в соответствии с принятым (утвержденным) штатным расписанием.

Дополнительная потребность предприятия в рабочих для прироста численности в связи с увеличением объема производства определяется цепным методом помесячно или поквартально:

$$C_{дон} = C_{р\ КПП}^{cn} - C_{р\ НПП}^{cn}$$

$$Q_{p \text{ КПП}}^{cn} = 2 \cdot \bar{Q}_p^{cn} - Q_{p \text{ НПП}}^{cn}$$

\bar{Q}_p^{cn} – среднесписочная численность рабочих

$Q_{p \text{ НПП}}^{cn}$ – численность рабочих на начало планового периода

$Q_{p \text{ РПП}}^{cn}$ – численность рабочих на конец планового периода

$$Q_{\text{дон}}^{\text{зод}} = \sum_{i=1}^4 Q_{\text{дон}}^i$$

4.9. Внутрибригадная кооперация и производственные бригады

Внутрибригадная кооперация труда имеет ряд особенностей, обусловленных как принципами бригадной организации труда, так и более тесными связями между членами бригады.

Производственная бригада- это коллектив, объединяющий работников одинаковой или разных профессий и выполняющих единое производственное задание и совместно отвечающих за результаты работы.

Бригады организуются для:

- 1) обслуживания крупных и сложных производственных агрегатов;
- 2) в тех случаях, когда требуется выполнить определенные работы в строго ограниченные сроки, которые при данном объеме работ не может выполнить один работник;
- 3) в тех случаях, когда производственное задание не может быть разделено между отдельными исполнителями;
- 4) в тех случаях, когда производительность труда отдельных групп работников зависит от четкой и слаженной работы обслуживающих работников.

По степени однородности выполняемых работ производственные бригады подразделяются на специализированные и комплексные.

Специализированная бригада состоит из рабочих одной профессии, выполняющих технологически однородные работы.

Комплексная бригада состоит из работников разных профессий и специальностей. Таким бригадам обычно поручается осуществление комплекта взаимосвязанных, технологически разнородных работ по изготовлению данной продукции или по осуществлению отдельных стадий ее изготовления.

Комплексные бригады бывают 3х типов:

- 1) с полным разделением труда, когда каждый работник выполняет одни и те же работы, а во время эпизодических технологических перерывов оказывается помощь другим членам бригады;
- 2) с частичным разделением труда, когда рабочие выполняют работы не только по своей специальности. Но и осваивают смежные профессии;
- 3) без разделения труда, когда любой член бригады может заменить любого рабочего и выполнить любую из работ, входящих в комплексное задание.

По периоду, за который ведется учет, по выполнению работ производственные бригады также подразделяются на:

- сменные;
- сквозные или суточные.

Организация сквозных бригад целесообразна:

- 1) в тех случаях, когда в разных сменах используется один и тот же агрегат;
- 2) если время производственных операций больше или не кратно продолжительности смены и смена передается «по ходу»;
- 3) в тех случаях, когда письменный учет работ или слишком трудоемок или же требует специальных сложных инструментальных замеров.

4.10. Организация многостаночного обслуживания

Основным условием для обеспечения многостаночного обслуживания является преобладание машинно-автоматизированного времени над машинно-ручным, ручным, а также вспомогательным временем, а также временем, затрачиваемым на переходы от одного станка к другому.

$$t_{\min}^{MA} \geq \sum_{i=1}^n (t^{MP}_i + t^P_i + t^{вспом}_i + t^{неп}_i)$$

t_{\min}^{MA} - наименьший цикл машинного автономного времени операции, выполняемом на одном станке;

t^{MP}_i - машинно-ручное время;

t^P_i - ручное время;

$t^{вспом}_i$ - вспомогательное время;

$t^{неп}_i$ - время переходов.

Количество станков, которое может обслуживаться одним рабочим при одинаковых операциях, определяется по следующей формуле:

$$n_{сн} = \frac{t^{MA}}{t^{MP} + t^P + t^{вспом} + t^{неп}}$$

При организации многостаночного обслуживания всегда необходимо сравнивать экономию по зарплате от многостаночного обслуживания с возможными убытками при работе оборудования без присмотра.

4.11. Принципы организации рабочего места

Рациональное устройство рабочего места выражается в правильной планировке рабочего места и обслуживающих его устройств, удобной связи рабочих мест, в удобном расположении пусковых устройств технологического оборудования, в расположении всех предметов труда и средств труда в соответствии с последовательностью выполняемой работы, в наличие сигнализации об исправности оборудовании. Рациональное устройство рабочего места включает также обеспечение нормальным освещением, поддержание технического оборудования в эксплуатационной готовности, соблюдение всех правил техники безопасности, обеспечение необходимой температурой, чистоты и т.д. Рабочее место должно быть также оснащено в соответствии с его технологическим назначением и специализацией, а также конкретной загрузкой по текущему плану. Обязательным условием правильной организации труда является доставка средств производства и предметов труда к рабочему месту по заранее разработанному графику с помощью специально выделенного персонала.

5. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

5.1. Понятие производительности труда

Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве определяется количеством продукции, производимой в единицу времени или затратами труда на единицу продукции.

Различают производительность живого или индивидуального труда и производительность совокупного или общественного труда.

Эффективность индивидуальных затрат труда называют производительностью живого или индивидуального труда. Она определяется затратами рабочего времени в данном производстве.

Производительность общественного или совокупного труда определяется затратами труда живого и труда овеществленного или прошлого (овеществленного в сырье, материалах, полуфабрикатах).

Значение производительности труда является основным источником прироста прибыли (национального дохода), снижения себестоимости, цен, увеличения заработной платы.

5.2. Показатели производительности труда

Основными показателями измерения производительности труда на уровне народного хозяйства страны в целом являются следующие:

$$Pm_c = \frac{ВНП}{T_{ж} + T_o},$$

где Pm_c – производительность совокупного труда;

$T_{ж}$ – затраты живого труда

T_o – затраты овеществленного труда

$$Pm_{ж} = \frac{ВНП}{N_{НЗП}},$$

где $Pm_{ж}$ – производительность живого труда;

$N_{НЗП}$ – численность занятых в материальном производстве.

На уровне предприятия основным показателем производительности труда является выработка продукции (работы) в единицу рабочего времени (час, день, месяц, квартал, год) одним рабочим или работающим.

Т.о. производительность труда можно определить как:

$$1) Pm = \frac{ОП}{T_{ж}};$$

$$2) Pm = \frac{ОП}{Ч_p};$$

$$3) Pm = \frac{ОП}{Ч_{ППП}};$$

$$4) Pm = \frac{НЧП}{Ч_p};$$

$$5) Pm = \frac{НЧП}{Ч_{ППП}};$$

где ОП – объем производства;

НЧП – нормативно-чистая продукция.

$$НЧП = ЗП_{ППП} + O_{c/c} + Пр;$$

где $ЗП_{ППП}$ – зарплата промышленно-производственного персонала;

$O_{c/c}$ – отчисления на социальное страхование;

Пр – прибыль предприятия.

При расчете производительности труда количество выработанной продукции выражается в тех же единицах измерения, что и при планировании производственной программы, т.е. в натуральных показателях (шт, м², м³), в условных единицах, стоимостных и в нормо-часах.

К другим показателям, характеризующим уровень производительности индивидуального труда, относят трудоемкость продукции, которая определяется затратами живого труда на единицу продукции:

$$T = \frac{Tж}{ОП} = \frac{1}{Пт}$$

Т.е. между производительностью труда и трудоемкостью существует обратно пропорциональная зависимость.

5.3. Выработка и методы ее определения

Выработка – это количество продукции в натуральном или денежном выражении, произведенной в единицу рабочего времени и приходящейся на одного среднесписочного рабочего или работающего. Выработка является наиболее универсальным показателем измерения уровня производительности труда.

При планировании и учете часто вместо абсолютного значения выработки используется показатель индекса роста выработки.

$$I_{\text{выр}} = \frac{\text{Выр}_i}{\text{Выр}_б}$$

где Выр_i – выработка i -того года;

$\text{Выр}_б$ – выработка базового года.

Для определения индекса выработки используются следующие методы:

1) По индексам объема выпуска продукции и индексам рабочего времени (численности работающих). Данный метод используется в тех случаях, когда абсолютное значение объемов производства и затраченного времени отсутствует.

$$I_{\text{выр } i/б} = \frac{I_{\text{вн } i/б}}{I_{\text{мз}}}$$

где $I_{\text{мз}}$ – индекс трудозатрат;

2) По индексу переменного состава.

Данный метод применяется при определении индексов выработки по нескольким однородным успехам предприятия или по нескольким предприятиям.

$$I_{\text{выр пер}} = \frac{\sum_{j=1}^n ОП_{ij}}{\sum_{j=1}^n Тз_{ij}} \cdot \frac{\sum ОП_б}{\sum Тз_б}, \text{ для } j\text{-того цеха.}$$

Данный индекс отражает не только уровень производительности труда в цехах или на предприятиях, но и структурные изменения, т.е. изменения удельного веса цехов или предприятий с различным уровнем выработки.

3) по индексам выработки постоянного состава. При использовании данного метода используются индексы роста выработки и индексы роста численности работающих.

$$I_{\text{выр пост}} = \frac{\sum_{j=1}^n I_{\text{выр } ij} \cdot Ч_j}{\sum_{j=1}^n Ч_j}$$

При определении выработки могут использоваться следующие методы:

1) натуральный, предусматривающий ее определение в единицах, зависящих от физического состояния продукции (шт, м², м³). Данный метод применяется тогда, когда предприятием выпускается однородная продукция при постоянных ценах и постоянном уровне незавершенного производства.

2) Разновидностью этого метода является метод условно-натуральный, который предусматривает перерасчет объемов выпускаемой продукции в условные единицы.

3) Стоимостной метод применяется для определения производительности труда на предприятиях, выпускающих разнородную продукцию, а также для определения производительности труда по группе предприятий (отрасли, региону, стране в целом). При использовании данного метода объем выпуска продукции может измеряться по валовой или товарной продукции.

4) Определение выработки по нормативной стоимости обработки. Нормативная стоимость обработки включает в себя зарплату основных производственных рабочих, цеховые и общецеховые расходы.

5) Определение выработки по нормативно чистой продукции.

$$НЧП = 3n_{раб} + 3n_{раб} \cdot Kз + Пр_n$$

$3n_{раб}$ - зарплата рабочих с начислениями на нее;

$Kз$ - коэффициент, учитывающий удельный вес остальных категории ППП;

$Пр_n$ - нормативная прибыль, определяемая через норматив рентабельности к себестоимости за вычетом принятых материальных затрат.

б) трудовой метод. Данный метод используется преимущественно на рабочих местах в бригадах и на производственных участках при выпуске разнородной продукции, которую невозможно или очень сложно измерить в натуральном или денежном выражении. При использовании данного метода для измерения выработки определяется трудоемкость или затраченное время.

При учете и планировании производительности труда используются следующие виды выработки:

- часовая;
- дневная;
- декадная;
- ежемесячная;
- годовая.

Наиболее часто используются среднечасовая и среднегодовая выработки.

Среднегодовая выработка рассматривается на основе годовых эффективного фонда времени одного работника.

Среднечасовая выработка определяется с учетом внутрисменных потерь из-за простоя оборудования и по различным причинам.

Различные виды выработки используются для корректировки производительности труда.

5.4. Трудоемкость продукции

По трудоемкостью продукции понимают затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Она определяется как отношение времени, затраченного на производство продукции к объему произведенной продукции

$$T = \frac{\text{Время}}{\text{ОП}}$$

Время – суммарные затраты времени

Поскольку объем производства продукции может выражаться в натуральных единицах, в условных единицах или в денежных единицах, то соответственно и трудоемкость может быть:

- трудоемкость единицы продукции;
- трудоемкость условной единицы;
- трудоемкость 1 грн валовой, товарной или реализованной продукции.

Между трудоемкостью и выработкой существует обратно пропорциональная зависимость, т.е. снижение трудоемкости ведет к увеличению выработки и наоборот.

Между изменением трудоемкости и изменениями выработки существуют следующая зависимость:

$$\Delta T = \frac{100 \cdot \Delta V_{ыр}}{100 + \Delta V_{ыр}}$$

$$\Delta V_{ыр} = \frac{100 \cdot \Delta T}{100 - \Delta T}$$

ΔT – изменение трудоемкости, %;

$\Delta V_{ыр}$ – изменение выработки, %.

В зависимости от степени охвата труда работников предприятия трудоемкость может быть технологической, производственной и полной.

Технологическая трудоемкость включает в себя затраты труда основных производственных рабочих (как сдельщиков, так и повременщиков)

$$T_{техн} = T_{сд} + T_{повр}$$

Производственная трудоемкость включает в себя трудоемкость технологическую и трудоемкость обслуживания.

$$T_{произв} = T_{техн} + T_{обсл}$$

Трудоемкость полная включает в себя трудоемкость производственную и трудоемкость управления.

$$T_{полн} = T_{произв} + T_{упр} = T_{техн} + T_{обсл} + T_{упр}$$

Трудоемкость управления определяется затратами труда руководящих и инженерно-технических работников, служащих, МОП, работников пожарно-сторожевой охраны. Т.е. полная трудоемкость определяется затратами труда всего промышленно-производственного персонала.

Производственная и полная трудоемкость обычно определяются путем рассчитанной технологической трудоемкости с помощью коэффициентов, учитывающих удельный вес вспомогательных рабочих и прочих категорий ППП.

$$T_{произв} = T_{техн} (1 + K_{вр})$$

$$K_{вр} = \frac{Ч_{вр}}{Ч_{ор}}$$

$K_{вр}$ – коэффициент вспомогательных рабочих;

$Ч_{вр}$ – число вспомогательных рабочих;

$Ч_{ор}$ – число основных рабочих.

$$T_{полн} = T_{произв} (1 + K_{пр\ ППП}) = T_{техн} (1 + K_{вр}) \cdot (1 + K_{пр\ ППП})$$

$K_{пр\ ППП}$ – коэффициент прочих категорий промышленно-производственного персонала.

$$K_{пр\ ППП} = \frac{Ч_{вр\ ППП}}{Ч_p} \quad Ч_p = Ч_{ор} - Ч_{вр} \quad Ч_{пр\ ППП} = Ч_{ППП} - Ч_p$$

По характеру и назначению затрат труда трудоемкость может быть:

- нормативной;
- плановой;
- фактической.

Нормативная трудоемкость устанавливается исходя из действующих технических норм времени, норм выработки, норм обслуживания и утвержденных штатных расписаний.

Плановая трудоемкость определяется из плановых затрат рабочего времени и планового количества производимой продукции или работ.

Фактическая трудоемкость определяется на основе данных об объеме выполненных работ и фактически отработанного времени.

Сопоставление фактической и нормативной трудоемкости за один и тот же период времени характеризует средний коэффициент выполнения норм.

$$\bar{K}_{\text{вн}} = \frac{T_{\text{норм}}}{T_{\text{факт}}}$$

$$\bar{K}_{\text{вн}i} = \frac{T_{\text{норм}i}}{T_{\text{факт}i}}$$

По объему исчисления затрат труда различают трудоемкость отдельной операции, трудоемкость деталей, трудоемкость изделий, трудоемкость партий изделий, а также трудоемкость товарной, валовой, реализованной продукции и т.д.

Нормативная трудоемкость измеряется в норма-часах, а фактическая в отработанных чел-час, чел-сменах и т.д.

5.5. Определение трудоемкости

1) Определение трудоемкости технологической.

Нормативная технологическая трудоемкость включает в себя нормативную трудоемкость сдельных и повременных работ. Нормативная трудоемкость сдельных работ определяется суммой технологических норм времени по всем операциям.

Нормативная трудоемкость повременных работ рассчитывается суммированием действительных норм времени, а при их отсутствии определяются как частная от деления планового суммарного фонда рабочего времени рабочих-повременщиков на плановый объем производства.

Фактическая техническая трудоемкость устанавливается на основе объема произведенной продукции фактических затрат рабочего времени основных производственных рабочих.

Фактическая трудоемкость сдельных работ может быть определена исходя из нормативной трудоемкости сдельных работ и среднего коэффициента выполнения норм.

$$Tcд_{\text{факт}} = \frac{Tcд_{\text{норм}}}{\bar{K}_{\text{вн}}}$$

2) Определение трудоемкости обслуживания производства.

Нормативная трудоемкость обслуживания производства определяется как сумма нормативов трудовых затрат по обслуживанию производства, а при их отсутствии как частное от деления плановой величины суммарного фонда времени вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов на плановый объем производства.

Фактическая трудоемкость обслуживания определяются исходя из фондов рабочего времени, отработанного всеми вспомогательными рабочими основных цехов и всеми рабочими вспомогательных цехов по данным табельного учета.

При многономенклатурном производстве отнесение трудоемкости обслуживания на отдельные изделия может быть произведено двумя методами:

- прямым;
- косвенным.

Прямой используется в тех случаях, когда трудозатраты по обслуживанию могут быть прямо отнесены на конкретный вид продукции.

При использовании косвенного метода трудозатраты распределяются пропорционально принятому в данной отрасли признаку.

Наиболее часто – пропорционально фактической технологической трудоемкости.

$$Km_{обсл} = \frac{T_{\sum обсл}}{\sum_{i=1}^n T_{техн_i} \cdot N_{год_i}}$$

$$T_{обсл_i} = T_{техн_i} \cdot K_{обсл}$$

Затраты труда рабочих вспомогательных цехов относятся на трудоемкость отдельных видов продукции или прямым методом, если это возможно, или же они распределяются на основные цехи пропорционально объемам оказанных услуг, а затем на отдельные виды продукции.

Трудоемкость управления производством включает в себя затраты труда руководящих работников, ИТР, служащих, МОП и пожарно-сторожевой охраны в основных и вспомогательных цехах и общезаводских службах. Нормативная трудоемкость определяется исходя из штатного расписания и годового эффективного фонда времени одного работника.

Фактическая трудоемкость определяется по сумме фактически отработанного времени или по произведению среднесписочного числа работников управления и среднегодового фонда рабочего времени одного рабочего.

Отнесение затрат по управлению на отдельные виды продукции осуществляется пропорционально технологической или производственной трудоемкости изделия.

$$Km_{упр} = \frac{T_{\sum упр}}{\sum_{i=1}^n T_{техн_i} \cdot N_{год_i}}$$

$$T_{упр_i} = T_{техн_i} \cdot K_{упр}$$

5.6. Планирование производительности труда.

За основу планирования производительности труда на предприятиях как правило принимают внутрипроизводственные резервы, которые непосредственно влияют на использование оборудования и рабочего времени и связаны с совершенствованием организации труда и технологичностью выпускаемой продукции. Влияние внутрипроизводственных факторов раскрывается в мероприятиях, предусмотренных в плане повышения эффективности труда.

Эти мероприятия делятся на три группы:

- 1) мероприятия, направленные на снижение трудоемкости продукции;
- 2) мероприятия, направленные на снижение потерь рабочего времени;
- 3) мероприятия, направленные на увеличение годового эффективного времени работы одного работника.

Снижение трудоемкости продукции и рост выработки находятся в следующей зависимости:

$$\Delta T = \frac{100 \cdot \Delta V_{ыр}}{100 + \Delta V_{ыр}}$$

$$\Delta V_{ыр} = \frac{100 \cdot \Delta T}{100 - \Delta T}$$

Зависимость между ростом выработки и снижением потерь рабочего времени определяется следующим выражением:

$$\Delta V_{ыр} = \left(\frac{100 - t_{потерь}^{план}}{100 - t_{потерь}^{баз}} - 1 \right) \cdot 100\%$$

$t_{потерь}^{план}$, $t_{потерь}^{баз}$ - потери рабочего времени основных производственных рабочих в %, соответственно, в плановом и базовом периодах.

Связь между изменением годового эффективного фонда времени и выработкой характеризуется следующей зависимостью.

$$\Delta B_{ыр} = \left(\frac{F_{эф}^{план}}{F_{эф}^{баз}} - 1 \right) \cdot 100\%$$

В качестве единого для всех отраслей промышленности показателя, отражающего рост производительности труда по каждому отдельному фактору и в целом, применяется экономия рабочей силы. При этом используется возможное уменьшение численности работающих на основе проведения мероприятий по снижению трудоемкости, по рациональному использованию рабочего времени, а также в результате осуществления различных организационно-технических мероприятий.

Плановый рост производительности труда определяется следующей формулой:

$$\Delta Пт = \frac{100 \cdot \Delta Ч_{раб}^{общ}}{Ч_{ППП}^{план} - \Delta Ч_{раб}^{общ}}$$

$\Delta Ч_{раб}^{общ}$ – экономия численности работающих, начисленная по всем факторам.

Определение уменьшения численности рабочих на основе снижения трудоемкости производится по следующей формуле:

$$\Delta Ч_{раб} = \frac{(T_{баз} - T_{норм}) \cdot N_{год}^{план} \cdot K}{F_{эф} \cdot K_{вн}}$$

T_b и T_n – трудоемкость единицы продукции в базовом и плановом периоде (до и после внедрения мероприятий);

$N_{год}^{план}$ – плановый выпуск изделий в штуках за 1 год;

$K = \frac{t_{кз}}{12}$ – коэффициент срока действия предприятия;

$t_{кз}$ – время до конца года, мес.

$K_{вн}$ – коэффициент выполнения норм;

$F_{эф}$ – годовой эффективный фонд времени одного рабочего.

Экономия численности работающих за счет сокращения невыходов определяются по следующей формуле:

$$\Delta Ч_{раб} = \frac{\Delta n_{рд} \cdot Ч_{ППП} \cdot K_{стППП}^{оп}}{n_{рд}}$$

$\Delta n_{рд}$ – увеличение бюджета рабочего времени одного рабочего в днях;

$Ч_{ППП}$ – численность ППП, необходимая для выполнения производственной программы, исходя из выработки планового периода;

$K_{ППП}^{оп}$ – удельный вес рабочих в численности ППП;

$n_{рд}$ – количество рабочих дней, отработываемых работником в плановом периоде.

Уменьшение численности рабочих в результате сокращения потерь от брака определяется следующим образом:

$$\Delta Ч_{раб} = \frac{(\%брак_{баз год} - \%брак_{план год}) \cdot Ч_{осн.раб}_{баз год}}{100}$$

$\%брак_{баз год}$, $\%брак_{план год}$ – потери от брака в базовом и плановом периоде, %;

$Ч_{осн.раб}_{баз год}$ – численность основных рабочих в базовом (отчетном) году.

Сокращение численности рабочих в результате увеличения кооперированных поставок определяется следующим образом:

$$\Delta Ч_{раб} = \frac{ОП_{пл}}{Выр_{пл}} \cdot (K^{coop}_{пл} - K^{coop}_{баз})$$

$K^{coop}_{пл}$, $K^{coop}_{баз}$ - удельный вес кооперируемых поставок в плановом и базовом периоде, соответственно;

$ОП_{пл}$ - объем производства (валовая продукция) планового года;

$Выр_{пл}$ - выработка на одного работника в плановом году.

Сокращение численности основных производственных рабочих в связи со сдвигом в ассортименте продукции определяется следующим образом:

$$\Delta Ч_{раб} = \frac{(T_{уд}^{баз} - T_{уд}^{план}) \cdot ОП^{план}}{Fэф^{план} \cdot Kвн^{план}}$$

$T_{уд}^{баз}$, $T_{уд}^{план}$ - удельная трудоемкость 1 грн валовой продукции в базовом и плановом периоде

Уменьшение численности работающих за счет увеличения производства определяется по следующей формуле:

$$\Delta Ч_{раб} = \frac{(\Delta ОП - \Delta Ч_{ППП без ор})}{100} \cdot Ч_{баз}^{ППП без ор}$$

$Ч_{баз}^{ППП без ор}$ - численность ППП без основных рабочих в базовом периоде;

$\Delta ОП$ - плановый рост производства, %;

$\Delta Ч_{ППП без ор}$ - плановое увеличение численности ППП без основных рабочих, %.

Экономия численности работающих за счет сокращения потерь рабочего времени определяется следующим образом:

$$\Delta Ч_{раб} = \frac{Ч_{выр баз}^{ППП} \cdot K^{ор}^{ППП} (\Delta ОП - \Delta t_{потерь план})}{100 \cdot (\Delta t_{потерь баз} - \Delta t_{потерь план})}$$

$Ч_{выр баз}^{ППП}$ - численность ППП, рассчитанная на плановый объем производства по выработке базового периода;

$K^{ор}^{ППП}$ - удельный вес основных рабочих в численности ППП;

$\Delta t_{потерь баз}$, $\Delta t_{потерь план}$ - потери рабочего времени в базовом и плановом периоде, соответственно, %.

Экономия рабочей силы за счет повышения производительности нового или модернизированного оборудования производится следующим образом:

$$\Delta Ч_{раб} = \left[1 - \frac{n_{ст}^{общ}}{n_{ст}^{стар} + n_{ст}^{нов} \cdot \left(1 + \frac{Пр^{нов}}{100} \cdot K^{нов} \right) + n_{ст}^{мод} \cdot \left(1 + \frac{Пр^{мод}}{100} \cdot K^{мод} \right) + \dots} \right] \cdot Ч_{ППП} \cdot K_{стППП}^{ор}$$

$n_{ст}^{общ}$ - общее количество единиц станков (оборудования);

$n_{ст}^{стар}$ - число станков, не подвергшихся замене или модернизации;

$n_{ст}^{нов}$ - количество новых станков;

$Пр^{нов}$ - % повышения производительности новых станков по сравнению со старыми;

$n_{ст}^{мод}$ - количество модернизированных станков;

Pr^{mod} - % повышения производительности модернизированных станков по сравнению со старыми;

$$K^{нов} = \frac{t_{кз}^{нов}}{12}, K^{mod} = \frac{t_{кз}^{mod}}{12} - \text{время до конца года, мес.};$$

$Ч_{ППП}$ - численность ППП, необходимая для выполнения производственной программы, рассчитанная по выработке базового периода;

$K_{стППП}^{op}$ - коэффициент, учитывающий удельный вес основных рабочих, занятых работой на оборудовании (станках) в общей численности ППП.

Доля прироста объема производства продукции за счет повышения производительности труда определяется по следующей формуле:

$$\Delta ОП = 100 - \frac{100 - (100 - \Delta Ч_{ППП})}{100 - \Delta П_T},$$

$\Delta Ч_{ППП}$ – рост численности ППП, %;

$\Delta ОП$ – рост объема производства продукции, %.

6. ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА (НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА)

6.1. Сущность и задачи нормирования труда

Нормирование труда представляет собой определение необходимых затрат труда на производство данной продукции или работы в конкретных организационно-технических условиях. Оно должно охватывать затраты как живого, так и овеществленного труда, затраченного в прошедших периодах на добычу сырья, производства материалов, энергии и т.д. Но поскольку измерителем живого труда является рабочее время и овеществленный труд измеряется единицами продукции, в которую он воплощен или же в стоимостном выражении, то и нормирование труда подразделяется на 2 самостоятельные части:

- нормирование живого труда;
- нормирование овеществленного труда.

Последнее направлено на разработку норм материальных затрат. В содержание нормирования труда включаются:

- изучение и анализ производственных возможностей рабочих мест и производственных участков;
- изучение, анализ и использование передового опыта;
- установка норм труда;
- систематический пересмотр норм труда.

Задачей нормирования труда является:

- изучение трудовых процессов в целях их рационализации;
- разработка, проверка и уточнение нормативных материалов;
- организация оперативного нормирования;
- учет выполнения норм по предприятию, его подразделениям, а также по отдельным категориям и группам работающих;
- изучение, обобщение и закрепление передового опыта;
- расчет снижения трудоемкости в результате проведенных организационно-технических мероприятий и пересмотр действующих норм.

6.2. Норма времени и ее взаимосвязь с другими нормами труда

К нормам труда относятся:

- норма времени;
- норма выработки;
- норма обслуживания;
- нормативная численность.

Норма времени – это регламентированная величина, показывающая какое количество рабочего времени должен затрачивать работник определенной квалификации на выполнение данной работы в строго определенных организационно-технических условиях. Ее величина зависит от двух факторов: от содержания самой работы и от условий, в которых она выполняется.

Норма выработки показывает, какое количество данной продукции в строго определенных организационно-технических условиях должно быть изготовлено работником определенной квалификации за единицу времени.

Норма выработки – это величина обратная норме времени.

Норма времени: t_n , мин/шт.

Норма выработки: $H_v = \frac{1}{t_n}$, шт / мин

Норма выработки устанавливается в тех случаях, когда работник выполняет одну и ту же работу на протяжении одной смены.

Норма времени является также основанием для установления норм обслуживания и нормативов численности.

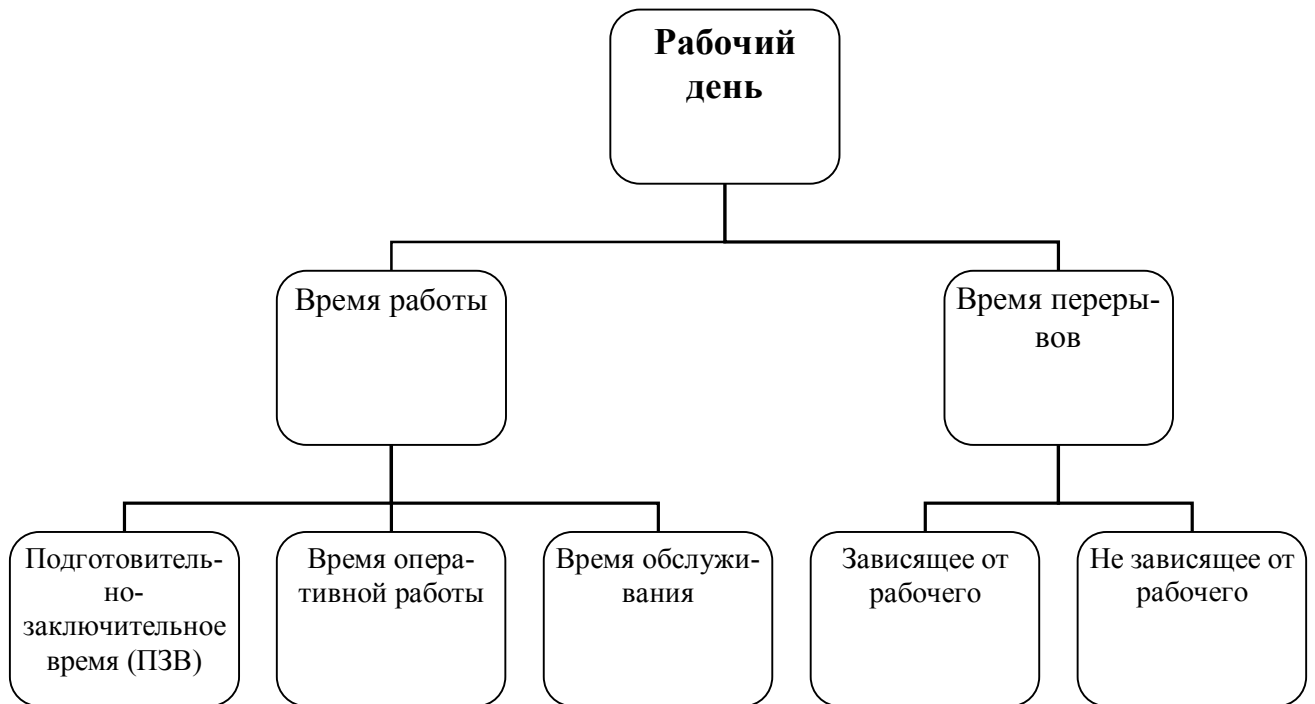
Норма обслуживания может иметь три определения:

- 1) количество рабочих мест, машин или работающих, которое должен обслужить один человек в течение смены;
- 2) количество человек, которое должен обслуживать один агрегат, сложную машину или систему машин;
- 3) количество людей, которыми может руководить один работник, в этом случае нормой обслуживания называют еще нормой управляемости.

Нормативная численность – это среднегодовое количество работников ППП, необходимое для выпуска определенного количества продукции.

6.3. Структура технической нормы времени и порядок ее расчета

День рабочего имеет следующий вид:



ПЗВ называется время, затрачиваемое рабочим на подготовку к заданной работе и на выполнение действий, связанных с ее окончанием. Оно делится на подготовительное и заключительное время.

Подготовительное время идет на:

- ознакомление с чертежами;
- с технической и рабочей документацией;
- на получение материалов и инструментов;
- на наладку станков и приспособлений для выполнения работы.

Заключительное время – это время, затрачиваемое на снятие инструментов и приспособление и сдачу их в кладовую, на передачу изготовленных изделий на контроль и прочие действия, связанные с окончанием данной работы.

ПЗВ затрачивается один раз на всю партию изделий, изготавливаемых без перерыва по данному наряду и не зависит от числа изделий в данной партии.

В массовом производстве ПЗВ не включается в техническую норму времени, т.е.:

В массовом производстве	$t_{ПЗВ} = 0$
В серийном производстве	$t_{ПЗВ} = \frac{ПЗВ}{n_{изд}}$
В единичном производстве	$t_{ПЗВ} = ПЗВ$

Оперативное время состоит из основного и вспомогательного: $t_{op} = t_{осн} + t_{всп}$

Под основным (техническим) временем понимается время, в течение которого осуществляется непосредственная цель данного технологического процесса. Основное время может быть аппаратным, машинным, машинно-ручным, ручным.

Обычно:

$$t_{осн\ токарн} = \frac{l \cdot n_{проходов}}{l' \cdot w}$$

$$t_{осн\ сверлильн} = \frac{(h + h_{вр}) \cdot n}{h' \cdot w}$$

Вспомогательным временем называется время, затрачиваемое рабочим на различные приемы, обеспечивающие выполнение основной работы и повторяющиеся с каждой

обрабатываемой деталью или изготавливаемым изделием. Оно затрачивается на установку и снятие детали, на включение и выключение станка, на подвод и отвод инструмента, изменение режимов работы, измерение обрабатываемых поверхностей.

Временем обслуживания рабочего места называется время, затрачиваемое рабочим на обслуживание рабочего места в течение смены, оно подразделяется на время технического и организационного обслуживания.

Время технического обслуживания затрачивается рабочим на обслуживание рабочего места в связи с данной конкретной работой.

Время организационного обслуживания затрачивается рабочим в течение всей смены и не зависит от данной конкретной работы (например, смазка станка).

Время технического обслуживания обычно определяется в % от основного.

$$t_{mo} = \% \cdot t_{осн}$$

$$t_{oo} = \% \cdot t_{op}$$

Перерывы, зависящие от рабочего, включают перерывы на отдых и личные надобности. В норму времени включается время на перерывы, регламентированные условиями применительно к данному рабочему месту. Оно определяется в % от оперативного времени.

$$t_{pn} = \% \cdot t_{op}$$

Перерывы, не зависящие от рабочего, определяются уровнем организации производства и не включаются в техническую норму времени. Таким образом, структура технической нормы времени имеет следующий вид.



$$t_{HB} = t_{ум} + t_{ПЗВ}$$

$$t_{ум} = t_{op} + t_o + t_{pn}$$

$$t_{op} = t_{осн} + t_{всн}$$

$$t_o = t_{mo} + t_{oo}$$

$$t_{HB} = t_{осн} + t_{всн} + t_{mo} + t_{oo} + t_{pn} + t_{ПЗВ}$$

Основными методами установления технических норм времени являются следующие:

- аналитический расчетный метод;
- метод расчета на основе изучения затрат рабочего времени (наблюдение);
- опытно-статистический метод.

Аналитический расчетный метод основывается на специальных расчетах и специальных замерах времени на выполнение отдельных элементов трудового процесса с последующим объединением этих элементов в общую норму по операции в целом.

Второй метод связан с проведением специальных замеров затрат рабочего времени на выполнение отдельных операций (хронометраж, фотография рабочего дня) по отдельным группам рабочих с последующим объединением этих элементов в единую норму времени.

При опытно-статистическом методе техническая норма времени устанавливается на основании статистических данных о средней выработке рабочих на данной операции или по аналогии с подобными операциями или же экспертным путем.

6.4. Методы изучения затрат рабочего времени

Основными методами изучения затрат рабочего времени являются следующие:

- хронометраж;
- фотография рабочего дня;
- метод моментных наблюдений.

Хронометраж представляет собой способ измерения затрат времени на выполнение отдельных элементов оперативной работы при помощи секундомера.

Назначение хронометража заключается в изучении технологических и прочих операций как для непосредственных целей технического нормирования, так и для синхронизации операций, для выяснения «узких мест», для установления наиболее целесообразных приемов работы и т.д. Хронометраж обычно включает в себя следующие этапы:

- 1) подготовка к наблюдению;
- 2) замеры времени;
- 3) статистико-аналитическая обработка данных наблюдений;
- 4) проектирование норм времени и мероприятий, вытекающих из выводов по результатам наблюдения.

Хронометраж рекомендуется проводить в нормальных условиях, т.е. при полной обеспеченности рабочего места заготовками, инструментами и т.д.

В качестве объекта наблюдения должны выбираться наиболее характерные представители той или иной группы рабочих. Например: средний по опыту и производительности, кто-либо из передовых рабочих или рабочих, не выполняющих нормы времени, чтобы уяснить причины этого невыполнения. Основным документом хронометража является наблюдательный лист или хронокарта.

Элементы оперативной работы	№ замеров			Среднее время
	1	2	3	
1	20	21	22	20
2	15	14	14	15
3	5	6	6	7
4	3	3	3	3

Обработка данных хронометража производится по методу средней арифметической. При этом явно ошибочные замеры как по вине рабочего, так и по вине наблюдателя не должны приниматься в расчет.

Фотография рабочего дня также, как и хронометраж, является способом измерения затрат рабочего времени, но в отличие от него она отражает не только оперативную работу, но и все затраты рабочего времени работника или технологического оборудования в течение смены или какой-либо ее части.

Основное назначение данного вида исследования заключается:

- 1) в изучении размера, характера и причин потерь рабочего времени и технологического оборудования;
- 2) данных о размерах подготовительно-заключительного времени;
- 3) времени на обслуживание;
- 4) ритмичности работы в течение смены;
- 5) соотношение фактически выполненной работы отдельными членами бригады при бригадной работе.

Фотография рабочего дня может быть индивидуальна, когда объектом наблюдений является рабочий и групповая, когда одновременно наблюдается несколько рабочих. Фотография может производиться как специально выделенным для этих целей работником, так и самим исполнителем (самофотография).

6.5. Метод моментных наблюдений

Сущность метода заключается в учете числа наблюдаемых моментов (явлений) на рабочих местах. Наблюдатель обходит рабочие места по заранее установленному маршруту и отмечает в наблюдательном листе с помощью условных обозначений происходящее на рабочих местах явление. Требуемое число наблюдений определяется по формулам математической статистики. Для условий стабильного производства необходимое число наблюдений определяется по следующей формуле:

$$n = \frac{2 \cdot (1 - k) \cdot 10^4}{k \cdot p^2}$$

А при условии нестабильного производства:

$$n = \frac{3 \cdot (1 - k) \cdot 10^4}{k \cdot p^2}, \text{ где:}$$

n – число наблюдений;

k – минимальный удельный вес одной из изучаемых категорий затрат рабочего времени (устанавливается ориентировочно по отчетным данным);

p – требуемая величина допустимой ошибки в %.

7. ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Сущность заработной платы.

Определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает мотивация трудовой деятельности. Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Мотивацию можно рассматривать как совокупность внутренних побудительных сил - потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, установок, мотивов, идеалов и внешних побудительных сил - стимулов повышения трудовой активности работников.

Потребность - осознанная необходимость в производстве, распределении, обмене и потреблении материальных благ, социальных и культурных ценностей.

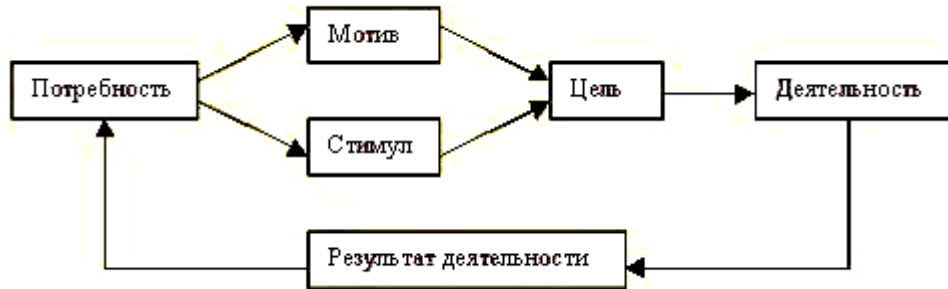
Цель - осознанно выбранное средство для удовлетворения потребностей.

Потребности принимают форму интересов к различным благам, объектам, видам деятельности, способным удовлетворить потребность.

Ценности - набор стандартов и критериев, которым человек складует в жизни.

Ценностные ориентации - это устойчивое отношение к совокупности материальных и духовных благ, ценностей, идеалов, вызывающее стремление у человека. к их достижению и служащее ему ориентиром в поведении и действиях.

Стимул - внешнее побуждение к деятельности, способность выбранного объекта удовлетворить потребность человека.



Для побуждения людей к эффективной деятельности применяют вознаграждения. Вознаграждения - это все, что человек считает ценным для себя.

Зарплата в промышленном производстве – это часть дохода предприятия, выраженная в денежной форме, выделяемая его собственником для личного потребления работников в соответствии с количеством и качеством затрачиваемого ими труда.

Сумма денежных средств, подлежащая выплате работникам предприятия за определенный период в соответствии с действующими формами и системами оплаты труда, называется фондом зарплаты.

Поскольку зарплата выплачивается в денежной форме, то всякое изменение цен, ставок налога на доход, тарифов, может изменить ее реальное содержание.

Вопросы организации оплаты труда в Украине охвачены правовым регламентированием и регулированием на трех уровнях: государственном, отраслевом (территориальном) и на уровне предприятий.

Государством также регламентируются некоторые нормативы по оплате труда, такие, например, как размер минимальной заработной платы, ниже которой не может быть месячная оплата труда работника, отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда). Размер минимальной заработной платы периодически индексируется в связи с инфляцией. Государством установлена единая тарифная сетка для оплаты труда работников бюджетной сферы, установлены районные коэффициенты для увеличения размеров тарифной оплаты работающих в неблагоприятных природно-климатических условиях.

Понятие "оплата труда" более широкое, чем понятие "заработная плата".

Структура организации оплаты труда:

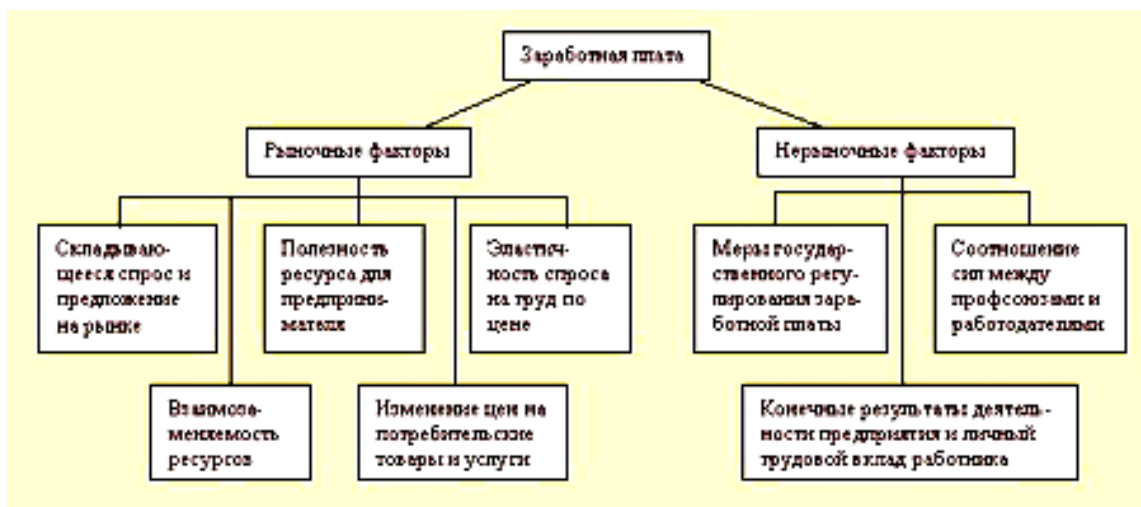


Зарботная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Работодатель предъявляет спрос на известное количество ресурса труда, имеющего определенные качественные характеристики.

Наемные работники - собственники ресурса труда, количество и профессионально-квалификационные характеристики которых формируют предложение на рынке труда.

Рыночная цена единицы труда - это ставка заработной платы, определяющая уровень оплаты труда. Данный элемент не учитывает индивидуальных различий в способностях работника, их физической силе и выносливости и т.п. Поэтому в структуре заработной платы выделяют еще один элемент - переменную часть (доплаты, компенсации, надбавки, премии).

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействуют ряд рыночных и нерыночных факторов, в результате которых складывается определенный уровень оплаты труда.



На величину заработной платы отдельного работника влияют факторы:

1. Отработанное время.

2. Квалификация работника.
3. Условия труда.
4. Индивидуальные способности и качества.
5. Участие в коллективной работе.
6. Рыночная конъюнктура.

Известны несколько рыночных моделей формирования конкретных ставок заработной платы: модель конкуренции, модель монополии (монополии одного покупателя), модель с учетом действия профсоюзов, модель двусторонней монополии.

На конкретную величину ставки заработной платы в стране влияют также такие факторы, как уровень техники, технологии и организации производства, наличие собственных природных ресурсов, отношение людей к труду, эффективность антимонопольной политики государства, уровень влияния на рынке труда профсоюзов и др. Но главным фактором, всеобщим законом, регулирующим величину ставок заработной платы, остается взаимодействие спроса на труд и его предложения.

7.2 Сущность и задачи тарифной системы оплаты труда

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, определяющих дифференциацию и регулирование заработной платы в зависимости от качества, характера и условий труда. Оплата по тарифным ставкам (окладам) составляет существенную часть заработной платы рабочих и служащих. Тарифная система позволяет в определенной степени учитывать различия в квалификации работников, сложность, степень ответственности и интенсификации их труда, условия, в которых этот труд протекает.

Тарифная система оплаты труда рабочих. Ее составными элементами являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, тарифные сетки и районные коэффициенты. Она тарифицирует работы в зависимости от их сложности (квалификации).

На предприятиях присвоение рабочему квалификационного разряда и его изменение производится администрацией предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. Делается это после того, как квалификационная комиссия, куда входят представители администрации, профсоюзной организации, а также специалисты по производственно-техническому обучению и технике безопасности, проверит теоретические и практические знания рабочего. Такой порядок присвоения разрядов обеспечивает объективную оценку квалификации, опыта и знаний работника.

Тарифные ставки - это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. Поэтому различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки. Устанавливаются они по каждому квалификационному разряду. Тарифная ставка работника соответствующей квалификации ($T_{ст.i}$) определяется по формуле:

$$T_{ст.i} = T_{ст} * K_{тi}, \text{ где}$$

$T_{ст}$ - тарифная ставка 1-го разряда;

$K_{тi}$ - тарифный коэффициент i -го разряда.

На работах, нормируемых путем установления норм времени, как правило, применяются часовые тарифные ставки, а на работах, нормирование которых производится по сменным нормам выработки, - дневные. Для оплаты труда рабочих отдельных профессий существуют месячные тарифные ставки. Такой порядок распространяется в основном на рабочих, чей труд не оказывает непосредственного влияния на количественные результаты производства и которые находятся на повременной оплате труда. Причем некоторым рабочим (например, кладовщикам, уборщикам производственных помещений и др.) уста-

навливаются не тарифные ставки, а месячные оклады. Тарифная ставка является исходной нормативной величиной, определяющей размер оплаты труда рабочего.

На государственных и муниципальных унитарных предприятиях тарифные ставки используются как средство дифференциации и регулирования уровня оплаты труда рабочих в зависимости от значения отрасли промышленности, условий труда и его напряженности. Дифференциация тарифных ставок по отраслям служит основным методом межотраслевого регулирования заработной платы на государственных предприятиях. На предприятиях других форм собственности величина тарифных ставок зависит прежде всего от финансового состояния предприятия и устанавливается ими индивидуально в соответствии с принятыми тарифами или по контрактам. Может использоваться также бестарифная система оплаты труда, оплата по трудодням, по комиссионным, в процентах от прибыли и др.

Тарифная ставка 1-го разряда на государственных предприятиях устанавливается на основе минимальной заработной платы, деленной на нормативное количество часов работы в месяц.

На предприятиях любых форм собственности тарифные ставки не могут быть ниже рассчитанных по минимальному размеру оплаты труда.

Тарифные сетки - это совокупность определенного числа разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, которые дают возможность отнести данную работу к определенной квалификационной группе. Тарифный коэффициент указывает, во сколько раз уровень оплаты работ n-го разряда превышает уровень оплаты работ 1-го разряда. В наиболее распространенной шестиразрядной тарифной сетке с тарифными коэффициентами по разрядам (приведены с округлением) 1,0; 1,09; 1,20; 1,36; 1,55; 1,80 межразрядное соотношение возрастает с 9% между I и II разрядами до более чем 16% между V и VI разрядами. В результате абсолютная (в рублях) разница между ставками высших разрядов в 3-4 раза больше, чем между ставками низших разрядов. Такое построение тарифных сеток создает у рабочих материальный стимул к повышению своей квалификации и выполнению более сложных работ.

С учетом особой сложности и ответственности выполняемых работ для рабочих основных металлургических цехов предприятий черной металлургии, а также для слесарей-инструментальщиков и отдельных категорий станочников широкого профиля предприятий машиностроения предусмотрена восьмиразрядная тарифная сетка.

Основной параметр сетки - количество разрядов. Соотношение между тарифными коэффициентами (ТК) крайних разрядов называется диапазоном сетки. Абсолютное нарастание тарифных коэффициентов (АН) - разница между двумя рядом стоящими коэффициентами:

$$АН_i = ТК_i - ТК_{i-1}$$

Относительное нарастание - отношение абсолютного нарастания к тарифному коэффициенту предыдущего разряда:

$$ОН_i = АН_i / ТК_{i-1}$$

С точки зрения динамики АН и ОН сетки делятся на прогрессивные, регрессивные и прогрессивно-регрессивные.

Пример прогрессивно-регрессивной 6-разрядной тарифной сетки:

	1	2	3	4	5	6
ТК	1	1,14	1,29618	1,471164	1,666829	1,885184
АН	-	0,14	0,15618	0,174984	0,195665	0,218355
ОН	-	0,14	0,137	0,135	0,133	0,131

где: ТК- тарифный коэффициент;

АН - абсолютное нарастание коэффициентов;

ОН - относительное нарастание.

Пример прогрессивно-регрессивной 8-разрядной тарифной сетки:

Разряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Коэффициент	1,0	1,2	1,35	1,5	1,8	2,0	2,2	2,4

Районные коэффициенты к заработной плате отражают изменение размеров заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и являются средством межрайонного регулирования заработной платы. Необходимость такого регулирования обусловлена территориальными различиями в уровне розничных цен на значительную часть предметов потребления, различиями вещественного состава потребления в связи с природными и климатическими особенностями районов, а также неодинаковыми темпами развития производства и соотношениями между потребностью в рабочей силе и возможностью ее удовлетворения за счет местных трудовых ресурсов в различных районах.

Районные коэффициенты к заработной плате устанавливаются для работников предприятий и организаций, расположенных в северных районах, на Дальнем Востоке и в некоторых других районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями.

Районный коэффициент к заработной плате представляет собой нормативный показатель степени увеличения размера заработной платы работников в зависимости от территориального размещения предприятия. Величина районных коэффициентов колеблется в пределах от 1,1 до 2. Они определяют размер надбавок к заработной плате и не входят в тарифную ставку.

По мере изменения экономических и культурно-бытовых условий и ликвидации недостатка в рабочей силе районные коэффициенты к заработной плате периодически уточняются.

Тарифная система оплаты труда служащих. Основными нормативными актами для определения уровня оплаты труда руководящих работников, специалистов, служащих и младшего обслуживающего персонала государственных предприятий являются квалификационный справочник должностей служащих, схемы должностных окладов, районные коэффициенты.

Схемы должностных окладов служащих устанавливаются по тем же принципам, по которым строятся тарифные ставки. Эти схемы, представляющие группировку должностей по размерам окладов, служат основой регулирования заработной платы в государственном секторе экономики. В них учитывается значение той или иной отрасли, существующие в ней условия труда, характер, масштабы и сложность производства, объем и сложность выполняемых работ.

Для более полного учета в должностных окладах различий в квалификации, усиления заинтересованности всех специалистов в росте профессионального мастерства введено категорирование инженеров всех специальностей, экономистов, техников и других специалистов.

Квалификационная категория отражает степень фактической квалификации специалиста, его деловые качества, умение самостоятельно и творчески выполнять порученную работу. Она устанавливается в пределах одной и той же должности, например, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда II и I категорий, ведущий инженер по организации и нормированию труда, т.е. введены четыре ступени категорирования. Для инженеров-конструкторов, инженеров-технологов, художников-конструкторов, инженеров-программистов и других специалистов, обеспечивающих в первую очередь научно-технический прогресс и повышение качества продукции на производстве, предусмотрено пять ступеней категорирования по оп-

лате труда. Например, инженер-конструктор, инженер-конструктор III, II и I категории, ведущий инженер-конструктор.

Техники всех специальностей делятся на три категории: техник, техник II категории, техник I категории.

В схемах должностных окладов предусматриваются минимальный и максимальный размер оклада по каждой должности. Широкая "вилка" должностных окладов внутри каждой квалификационной категории создаст лучшие возможности для роста профессионального мастерства.

Квалификационная категория и оклад специалистам руководители предприятий устанавливают на основе рекомендаций аттестационной комиссии и всесторонней оценки его деловых качеств.

В тех случаях, когда специалистом нарушается трудовая и производственная дисциплина, ухудшаются показатели работы, ему может быть понижена категория по оплате труда. Решение о снижении квалификационной категории принимается руководителем предприятия только с учетом мнения аттестационной комиссии.

В настоящее время в целях создания более благоприятных условий для становления рынка отменена система дифференциации предприятий и производств по оплате труда руководителей, специалистов и служащих. Должностные оклады указанным категориям работников предприятия устанавливают самостоятельно.

Формы, системы и размер оплаты работников предприятий, а также другие виды их доходов устанавливаются предприятием также самостоятельно. Предприятие обеспечивает гарантированный законом минимальный размер оплаты труда, условия труда и меры социальной защиты работников. Предприятие может самостоятельно устанавливать для своих работников дополнительные отпуска; сокращенный рабочий день и иные льготы. Районные коэффициенты к заработной плате служащих применяются в том же порядке, что и для рабочих.

7.3. Тарифно-квалификационный справочник

Тарифно-квалификационный справочник - нормативный документ, который предназначен для тарификации работ и присвоения разрядов рабочим. Он представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. С помощью тарифно-квалификационного справочника сопоставляются (соизмеряются) разнообразные виды работ по степени их сложности, уровню квалификации работников. Действующий Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) служит для распределения по установленным разрядам тарифной сетки всех видов работ с учетом организационных и технических условий их выполнения.

Квалификационные характеристики, содержащиеся в справочнике, состоят из трех разделов. В первом разделе приводится характеристика работ, которые должен выполнять рабочий данной квалификации. Указывается степень самостоятельности рабочего при выполнении работ, а также при наладке оборудования, выборе режимов его работы, подготовке инструмента и т.д. Во втором разделе указывается, что должен знать рабочий соответствующей профессии и квалификации о своем оборудовании, свойствах обрабатываемых материалов, технологии и последовательности процессов обработки, инструменте, рациональных режимах работы оборудования, а также о требованиях, относящихся к наладке и настройке оборудования, выбору режимов работы, подбору инструмента. В третьем разделе содержатся типичные для каждого разряда примеры работ что облегчает отнесение каждой работы к определенному разряду.

Согласно ЕТКС основным условием для присвоения рабочему определенного тарифного разряда служит наличие у него профессиональных знаний и трудовых навыков,

необходимых для выполнения работ, отнесенных к данному разряду. Рабочие высших разрядов должны уметь выполнять работы, тарифицируемые низшими разрядами по этой профессии.

Слесарь по ремонту автомобилей (6-й разряд).

Характеристика работ. Ремонт, сборка, регулировка, испытание на стендах и шасси и сдача в соответствии с техническими условиями особо сложных и ответственных агрегатов и узлов автомобилей различных марок. Проверка правильности сборки со снятием эксплуатационных характеристик. Диагностирование и регулировка всех систем и агрегатов, автомобилей легковых и грузовых и автобусов. Оформление приемно-сдаточной документации.

Должен знать. Конструктивные особенности автомобилей и автобусов различных марок; технические условия на ремонт, испытания и сдачу особо сложных и ответственных агрегатов и узлов; способы полного восстановления и упрочения изношенных деталей; порядок оформления приемно-сдаточной документации; правила ремонта и способы тарирования диагностического оборудования.

Примеры работ.

- 1. Коробки передач автоматические - сборка, регулировка, испытание.*
- 2. Стенды для проверки тягово-экономических и тормозных качеств автомобилей - обслуживание, ремонт, тарировка.*
- 3. Приборы для проверки систем электрооборудования, зажигания, пневматических тормозных систем, гидроусилителей рулевого управления - обслуживание, ремонт, тарировка и регулировка.*

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих предназначен для правильной оценки труда этой категории работников. Он построен в соответствии с их классификацией по характеру и содержанию труда. Справочник содержит общеотраслевые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих. Предназначен для широкого применения на предприятиях в целях обеспечения правильного разделения труда, подбора, расстановки и использования кадров, определения должностных обязанностей, квалификационных требований, предъявляемых к руководителям, специалистам и служащим. Характеристики должностей состоят из трех разделов: "Должностные обязанности", "Должен знать", "Квалификационные требования".

В первой главе справочника помещены квалификационные характеристики для пяти групп общих для предприятий и учреждений должностей служащих. Группы отличаются по сложности выполнения на данных должностях работы. Для ряда должностей предусмотрено установление квалификационных категорий. Работник первой категории, помимо работ, перечисленных в его должностной характеристике, должен уметь выполнять работы, предусмотренные для низшей категории этой же специальности.

Вторая глава справочника содержит квалификационные характеристики для пятнадцати функционально разделенных групп руководителей и специалистов. Квалификационные характеристики по каждой должности предусматривают должностные обязанности, которые возлагаются на работников, требования, предъявляемые к уровню его специальных знаний, образованию, стажу практической работы.

На основе квалификационных характеристик на предприятиях разрабатываются должностные инструкции, закрепляющие конкретные обязанности отдельных исполнителей. Соответствие фактически выполняемых работ, уровня знаний и квалификации работников требованиям должностных квалификационных характеристик справочника определяется квалификационной комиссией с участием представителей профсоюзной организации. Руководители предприятий обязаны устанавливать наименования должностей работников в соответствии с квалификационным справочником. При назначении специалиста

на должность следует строго ориентироваться на установленные в квалификационном справочнике требования по образованию и стажу работы.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих периодически пересматривается.

Инженер по охране окружающей среды (специалист).

Должностные обязанности. Осуществляет контроль за соблюдением в подразделениях предприятия действующего законодательства, инструкций, правил и норм по охране окружающей среды. Разрабатывает проекты перспективных и годовых планов проведения мероприятий по охране окружающей среды, контролирует их выполнение. Участвует в подготовке технических заданий на проектирование новых, расширение и реконструкцию действующих производств и объектов предприятия с учетом требований рационального использования природных ресурсов и охраны окружающей среды, в осуществлении мер по внедрению новой техники, проведении научно-исследовательских и опытных работ по очистке промышленных сточных вод, предотвращении загрязнения окружающей среды выбросами вредных веществ в атмосферу. Осуществляет контроль за соблюдением технологических режимов природоохранных объектов, анализирует их работу, следит за соблюдением правил охраны окружающей среды, ее состоянием в районе предприятия. Составляет технологические регламенты, графики аналитического контроля, инструкции и т. д. Участвует в проверке соответствия технического состояния оборудования требованиям охраны окружающей среды. Составляет установленную отчетность о выполнении мероприятий по охране окружающей среды.

Должен знать: постановления, распоряжения, приказы вышестоящих органов, методические, нормативные и другие руководящие материалы по охране окружающей среды и рациональному использованию природных ресурсов, производственную и организационную структуру предприятия и перспективы его развития; технологические процессы и режимы производства продукции предприятия; порядок и методы контроля за соблюдением технического состояния оборудования предприятия требованиям охраны окружающей среды и рациональному использованию природных ресурсов; передовой отечественных и зарубежный опыт в области охраны окружающей среды; методы и формы пропаганды и информации, порядок учета и составления отчетности о выполнении мероприятий по охране окружающей среды; основы экономики, организации труда, производства и управления; правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

Квалификационные требования (инженер по охране окружающей среды I категории): высшее техническое образование и стаж работы в должности инженера по охране окружающей среды II категории не менее трех лет.

7.4. Оплата труда и материальное стимулирование работников

В экономических расчетах принято выделять номинальную, располагаемую и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата (Z_n) – эта вся начисленная работнику денежная сумма за выполняемую им работу. Располагаемая заработная плата – это номинальная заработная плата за вычетом подоходного налога и иных обязательных платежей (H). Реальная заработная плата (Z_p) – это количество товаров и услуг, которые работник может приобрести на располагаемую заработную плату.

Уровень реальной заработной платы определяется по следующей формуле:

$$Z_p = (Z_n - H) * Inc, \quad (22)$$

где $I_{пс}$ – индекс покупательной способности денег (величина обратная индексу цен) Связь между динамикой располагаемой денежной заработной платы и реальной заработной платы выражается формулой:

$$I_{зр} = \frac{I(Зн-Н)}{I_{ц}}, \quad (23) \text{ где}$$

$I_{зр}$ – индекс реальной заработной платы,

$I(Зн-Н)$ – индекс располагаемой денежной заработной платы,

$I_{ц}$ – индекс цен.

Проводя расчеты величины индивидуальных заработков " работников, необходимо учитывать следующие обстоятельства.

Тарифная ставка (должностной оклад) работника любого разряда [ТС(ДО)] определяется по следующей формуле:

$$ТС_{n}(ДО_{n}) = ТС_{1}(ДО_{1}) * ТК_{n}, \quad (24)$$

где $ТС_{n}(ДО_{n})$ - тарифная ставка (должностной оклад) работника n-го разряда; $ТС_{1}(ДО_{1})$ - тарифная ставка (должностной оклад) работника 1 разряда; $ТК_{n}$ - тарифный коэффициент n-го разряда по применяемой тарифной сетке.

Заработок работника, оплачиваемого повременно, ($З_{п}$) исчисляется по формуле

$$З_{п} = ТС_{п} * Тф, \quad (25)$$

где $ТС_{п}$ - тарифная ставка работника за единицу времени, (час, день); $Тф$ - количество фактически отработанного времени за расчетный период в соответствующих единицах, (часы, дни).

Заработок работника, оплачиваемого сдельно, ($З_{сд}$) исчисляется по формуле:

$$З_{сд} = R * q, \quad (26)$$

где R - сдельная расценка - размер оплаты за единицу изготовленной продукции (единицу выполненной работы); q - количество единиц изготовленной продукции (выполненной работы).

Расчет сдельных расценок имеет определенную специфику в зависимости от применяемой разновидности сдельной оплаты.

В условиях прямой индивидуальной сдельной системы, когда заработок работника определяется по результатам его личного труда, сдельная расценка рассчитывается по одной из следующих формул:

$$R = \frac{ТС_{раб}}{Н_{вып}}, \quad (27)$$

или

$$R = TC_{\text{ср}} \cdot N_{\text{вр}} \quad (27a)$$

где $TC_{\text{ср}}$ - тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы; $N_{\text{вр}}$ - норма выработки, установленная работнику; $N_{\text{вр}}$ - норма времени на выполнение единицы работы (изготовление единицы продукции), выполняемой работником.

При расчете сдельных расценок следует обеспечить соответствие между единицами времени, относительно которых установлены тарифные ставки, и единицами времени, относительно которых установлены нормы времени (выработки). Если норма выработки установлена на смену, то при расчете расценки используется дневная ставка; если установлена часовая норма выработки, то используется часовая ставка. Норма времени, установленная в минутах, при расчете сдельной расценки, выражается в долях часа.

В условиях коллективной (бригадной) сдельной системы формированию индивидуальных заработков предшествует, как правило, образование коллективного (общесдельного) сдельного заработка. В связи с этим рассчитывается коллективная сдельная расценка за единицу работ, выполняемых бригадой, ($R_{\text{кол}}$). При выполнении бригадой сборочных, монтажных и т.п. работ коллективная сдельная расценка определяется по формуле

$$R_{\text{кол}} = \sum_{i=1}^m TC_{\text{ср}} i \cdot t_{\text{н}} i, \quad (28)$$

где $TC_{\text{ср}} i$ - тарифная ставка, соответствующая разряду i -го вида работ, входящего в комплекс работ, выполняемых в бригаде; $t_{\text{н}} i$ - норма времени на выполнение i -го вида работы; m - количество видов выполняемых работ.

Зарботок бригады сдельщиков по коллективным сдельным расценкам ($Z_{\text{ск}}$) определяется по формуле

$$Z_{\text{ск}} = R_{\text{кол}} \cdot Q_{\text{кол}}, \quad (29)$$

где $Q_{\text{кол}}$ - объем работы (произведенной продукции), выполненный коллективом (бригадой) сдельщиков.

Общесдельный заработок, (включая и возможные премиальные выплаты) распределяется между членами бригады чаще всего в соответствии с их квалификацией, фактически отработанным временем и коэффициентом трудового участия (КТУ), показывающим индивидуальный вклад каждого работника в общий результат работы бригады.

Конкретная формула расчета индивидуального заработка рабочего в бригаде (Z_i) при условии, что КТУ применяется ко всему общесдельному заработку, выглядит следующим образом:

$$Z_i = \frac{Z_{\text{ск}} \cdot K_{\text{ТУ}}^i}{\sum_{i=1}^m TC_i \cdot \chi_{\text{ср}}^i \cdot K_{\text{ТУ}}^i} \quad (30)$$

где $Z_{сд.бр}$ - общий заработок бригады сдельщиков; $ТС_i$ - часовая тарифная ставка i -го рабочего бригады; $чф_i$ - число часов, фактически отработанных i -м рабочим за расчетный период; $КТУ_i$ - коэффициент трудового участия 1-го рабочего; m - количество рабочих в бригаде.

Повременная форма оплаты труда и любая разновидность сдельной оплаты на практике могут дополняться премированием. В этом случае заработок работника (коллектива работников) ($Z_{пр}$) определяется по формуле ;

$$Z_{пр} = Z_{осн} + \frac{Z_{осн} * П}{100}, \quad (31)$$

где $Z_{осн}$ - основной заработок работника (коллектива работников). Для повременщиков $Z_{осн}$ - заработок в соответствии с их тарифной ставкой и фактически отработанным временем, для сдельщиков - заработок по сдельным расценкам за выполненную работу (произведенную продукцию); $П$ - процент премии к основному заработку, определяемый по шкале премиальных выплат в соответствии с характером выполнения установленных показателей и условий премирования.]

7.5. Доплаты и надбавки к тарифам

В дополнение к тарифной части заработка существует система доплат и надбавок к тарифу. Трудовое законодательство регламентирует некоторые из них, а это означает, что размеры этих доплат и надбавок не могут быть ниже установленных.

Основные виды доплат к тарифным ставкам и должностным окладам следующие:

- за работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда;
- за высокую интенсивность труда (например, на конвейерах);
- за работу в сверхурочное время
- за совмещение профессий (должностей), расширение по сравнению с нормой зон обслуживания;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу ночью;
- за руководство бригадой (звеном), если бригадир (звеньевой) не освобожден от основной работы и др.

Наиболее характерные надбавки следующие:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за достижения в труде;
- за выполнение особо важных и особо срочных работ и др.

7.6. Формы и системы оплаты труда

Формы и системы оплаты труда определяют разные способы начисления заработка работникам. Выбор форм и систем оплаты труда проводится непосредственно на предприятиях (в объединениях) администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом конкретных производственных условий и задач, стоящих перед коллективами. При этом критерием правильности выбора должна быть экономическая эффективность данной системы, ее влияние на рост производительности труда и снижение себестоимости продукции.

Существуют две основных формы заработной платы - сдельная и повременная. Использование той или иной формы оплаты труда зависит от условий производства. В каждом конкретном случае должна применяться та форма оплаты труда, которая в наиболь-

шей степени соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

Повременная форма оплаты труда. При ней заработок рабочему начисляется в соответствии с его тарифной ставкой (исходя из присвоенного квалификационного разряда) или окладом за фактически отработанное время. Имеется системы - простая повременная, повременно-премиальная, окладная и контрактная.

При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы рабочего зависит от тарифной ставки, соответствующей присвоенному квалификационному разряду, или от оклада и отработанного им рабочего времени.

По этой системе оплачивается труд части рабочих-повременщиков, руководящих работников, специалистов и служащих. Для повышения материальной заинтересованности рабочих-повременщиков в улучшении производственных показателей широко применяется премирование.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх заработка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время дополнительно получает премию за достижение определенных количественных и качественных показателей. В зависимости от задач, которые решаются в каждом отдельном случае, рабочие-повременщики могут премироваться:

- за результаты работы обслуживаемых ими рабочих мест, участков и цехов;
- за выполнение нормированных заданий;
- за соблюдение и сокращение сроков ремонта технологического оборудования, продление его межремонтных сроков эксплуатации;
- за экономию материальных ценностей (материалов, топлива, электроэнергии и т.п.) и др.

Применение повременно-премиальной оплаты труда требует правильной тарификации рабочих, использования обоснованных норм обслуживания, нормативов численности и нормированных заданий, а также учета показателей работы повременщика для обоснованной выплаты премии.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам. Эта система используется для руководителей, специалистов и служащих. Должностной месячный оклад - абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью.

Месячный оклад каждой категории работающего может быть дифференцирован в зависимости от уровня квалификации, ученого звания, степени и др.

Заработная плата при простой повременной системе начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка.

Заработная плата работника за месяц ($Z_{п.м.}$) при установленной часовой тарифной ставке работника данного разряда ($Tч$) определяется по формуле:

$$Z_{п.м.} = Tч * Чф,$$

где $Чф$ - фактически отработанное количество часов в месяце.

Повременно-премиальная система оплаты труда представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

$$Z_{пп.м.} = Z_{п.м.} + П,$$

где $Z_{пп.м.}$ - заработная плата работника при повременно премиальной системе за месяц.

$П$ - размер премии.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам (абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью).

При контрактной системе размер оплаты труда работника оговаривается в трудовом договоре (контракте).

При расчете заработной платы рабочих-повременщиков применяется система мультипликаторов, с помощью которых учитываются разнообразные условия труда рабочих.

$$Zp = Tч * (1 + Дд/100) * Ф * (1 + Дпр/100) * ...$$

где Дд - доплата за вредные условия труда (может составлять по КЗОТу от 4% до 24% в зависимости от группы вредности).

Дпр - размер премий за выполнение и перевыполнение работ.

Ф - фонд времени.

Сдельная форма оплаты труда. При ней размер заработка рабочему начисляется за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по сдельным расценкам, которые рассчитываются исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки (времени).

Применение сдельной оплаты труда возможно только при соблюдении следующих условий:

- имеются количественные показатели выработки, правильно отражающие затраты труда и возможность применить их с достаточной точностью;
- рабочим созданы реальные возможности увеличить выпуск продукции (объем выполненных работ) по сравнению с установленными нормами;
- существует необходимость увеличивать объем производства или выполняемых работ на данном рабочем месте;
- выяснена эффективность затрат на организацию нормирования труда и точный учет изготовленной продукции или выполненного объема работ;
- обеспечен рост выработки вследствие сдельной оплаты труда, исключая ухудшение качества продукции, нарушение технологии производства и правил техники безопасности.

Сдельная форма оплаты труда в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки) подразделяется на системы: прямую сдельную, косвенную сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, аккордную. В зависимости от того, как определяется заработок рабочего - по индивидуальным или групповым показателям работы, - каждая из этих систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной).

При прямой сдельной системе заработной платы труд рабочего оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции, которые определяются делением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки или умножением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму времени. Общий заработок рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период.

Создавая значительную личную материальную заинтересованность рабочего в повышении индивидуальной выработки, прямая сдельная система оплаты труда в то же время слабо материально заинтересовывает его в достижении высоких общих показателей работы бригады, участка, цеха, а также в повышении качественных показателей работы, экономном расходовании материальных ценностей. Поэтому она чаще применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнение и перевыполнение как общих, так и конкретных количественных и качественных показателей.

При косвенной сдельной системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система оп-

латы труда, как правило, применяется для оплаты вспомогательных рабочих, наладчиков и настройщиков в машиностроении, помощников мастеров в текстильной промышленности и др., занятых обслуживанием основных технологических процессов.

Общий заработок рассчитывается либо путем умножения ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих-сдельщиков, либо умножением косвенной сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих. Расценка определяется как частное от деления тарифной ставки рабочего, оплачиваемого по данной системе, на суммарную норму выработки обслуживаемых ими производственных рабочих.

При сдельно-премиальной системе рабочий сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими на предприятии условиями премирования. Премирование рабочих может осуществляться как из фонда заработной платы, так и из фонда материального поощрения на основе следующих показателей:

- повышение производительности труда и увеличение объема производства, в частности выполнение и перевыполнение производственных заданий и личных планов, технически обоснованных норм выработки, снижение нормируемой трудоемкости;
- повышение качества продукции и улучшение качественных показателей работы, например увеличение производства продукции высшего качества, повышение сортности продукции, бездефектное изготовление продукции и т.д.;
- экономия сырья, материалов, инструмента и других материальных ценностей.

Система премирования и размер премии определяются задачами улучшения деятельности предприятия, значением и ролью данного производственного участка, характером норм, объемом и сложностью плановых заданий.

Премирование рабочих производится, как правило, по результатам работы за месяц.

Эффективное применение сдельно-премиальной системы оплаты труда зависит прежде всего от правильного выбора показателей и условий премирования, которые должны зависеть непосредственно от результатов труда данного работника. Важное значение имеет также точный учет выполнения установленных показателей.

При сдельно-прогрессивной системе заработной платы труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм - по повышенным расценкам. Предел выполнения норм выработки, сверх которого работа оплачивается по повышенным расценкам, устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние три месяца, но не ниже действующих норм. Размер увеличения сдельных расценок в зависимости от степени перевыполнения исходной базы определяется в каждом конкретном случае специальной шкалой.

К основным требованиям при использовании сдельно-прогрессивной системы следует отнести правильное установление исходной базы, разработку эффективных шкал повышения расценок, точный учет выработки продукции и фактически отработанного каждым рабочим времени.

Применение данной системы оплаты труда на практике оправдано лишь на узких" участках производства, там где нужно стимулировать ускоренный выпуск продукции.

При аккордной системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы, а не на отдельную операцию. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии - на основе норм и расценок на аналогичные работы. Обычно при аккордной оплате рабочие премируются за сокращение сроков выполнения заданий, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

К основным условиям эффективного применения этой системы следует отнести установление обоснованных норм выработки (времени) и расценок на заданный объем рабо-

ты, введение эффективной системы премирования и контроль за качеством выполнения работ (чтобы сокращение сроков выполнения аккордного задания не сказывалось отрицательно на качестве его выполнения).

При сдельной форме оплаты труда заработок работника находится в прямой зависимости от количества и качества изготовленной продукции или объема выполненных работ.

Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг ($R_{ед}$), которая определяется по формулам:

$$R_{ед} = T_{ст} / N_{ч.выр} \text{ или}$$

$$R_{ед} = (T_{ст} * T_{см}) / N_{см.выр},$$

где $T_{ст}$ - часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.

$T_{см}$ - продолжительность смены, ч.

$N_{ч.выр}$, $N_{см.выр}$ - норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции.

Если установлена норма времени на изготовление продукции, работ, услуг ($N_{вр}$), сдельная расценка определяется :

$$R_{ед} = T_{ст} * N_{вр}.$$

При прямой сдельной системе оплаты труд оплачивается непосредственно за количество произведенной продукции по формуле:

$$Z_{ед} = R_{ед} * B,$$

где $Z_{ед}$ - сдельный заработок, руб.

B - количество (объем) произведенной продукции (работ).

При сдельно-премиальной оплате труда:

$$Z_{сд.пр} = Z_{ед} + Z_{пр} \text{ или } Z_{сд.пр} = Z_{ед} * (1 + P_{пр}/100),$$

где $Z_{сд.пр}$ - сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда, руб.

$Z_{пр}$ - премия за выполнение/перевыполнение установленных показателей, руб.

$P_{пр}$ - процент премии за выполнение показателей премирования.

Сдельно-прогрессивная оплата труда - оплата по сдельным расценкам в пределах установленной нормы, а за выполнение работы сверх нормы - по прогрессивно возрастающим сдельным расценкам. Заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка.

При косвенной сдельной системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков.

$$Z_{к} = T_{ст} * П \text{ или } Z_{к} = K * B,$$

где $Z_{к}$ - общий заработок вспомогательного работника.

$T_{ст}$ - ставка вспомогательного работника.

$П$ - средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих-сдельщиков.

K - косвенная сдельная расценка.

B - выпуск продукции обслуживаемых рабочих.

$$K = T_{ст} / N_{выр}.$$

$N_{выр}$ - норма выработки производственных рабочих.

При аккордной системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы, а не на отдельную операцию. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии - на основе норм и расценок на аналогичные работы. Обычно при аккордной оплате рабочие премируются за сокращение сроков выполнения заданий, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

Бестарифная система оплаты труда. Как показывает практика, в условиях оплаты труда по тарифам и окладам довольно сложно избавиться от уравнительности, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и коллектива в целом. Появ-

ление бестарифной системы оплаты труда было вызвано стремлением устранить это противоречие. Основой бестарифной системы оплаты труда является квалификационный уровень, который характеризует фактическую продуктивность работника. Квалификационный уровень устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической зарплаты работника за прошлый период на сложившийся на предприятии минимальный уровень зарплаты.

На основе квалификационных уровней, а также с учетом квалификационных требований к работникам различных профессий все члены коллектива распределяются по определенным квалификационным группам. Для каждой из них установлен свой квалификационный уровень. Для руководителей ведущих подразделений, например, квалификационный уровень равен 3,6, для специалистов и рабочих различной квалификации он установлен от 3,1 до 1,8. Для неквалифицированных рабочих он равен 1.

Система квалификационных уровней создает значительно большие возможности для оценки роста квалификации работников по сравнению с системой тарифных разрядов. В большинстве случаев рабочие дорабатывают до V-VI разрядов к 35-40 годам и в дальнейшем перспективы роста разряда у них нет, а квалификационный уровень может повышаться в течение всей их трудовой деятельности. Вопрос о включении определенного специалиста или рабочего в ту или иную квалификационную группу решается с учетом индивидуальных характеристик работника.

С течением времени квалификационные уровни отдельных работников могут меняться - это решает совет трудового коллектива. Бестарифная система меняет пропорции фонда оплаты труда: заработок одних рабочих увеличивается, других - уменьшается. При этом обеспечивается большая справедливость в распределении заработка. Кроме квалификационного уровня учитывается также величина отработанного времени и КТУ.

7.7. Оценка трудового участия рабочих бригад.

За последние годы во многих отраслях промышленности широкое распространение получили коллективные системы оплаты труда. Они усиливают материальную заинтересованность в результатах работы бригады, участков, цехов и предприятия в целом. Применение различных систем коллективной заработной платы, особенно коллективной сдельной оплаты труда, эффективно в условиях развитой кооперации труда, когда индивидуальный труд отдельного рабочего не может быть рационально использован, и поэтому заработок рабочего необходимо поставить в зависимость от количества продукции (работы), произведенной всей бригадой, участком, сменой.

Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда имеет две разновидности: с применением индивидуальных расценок по конечным результатам работы бригады и с применением коллективных сдельных расценок.

Оплата по индивидуальным сдельным расценкам за конечные результаты работы бригады применяется в тех случаях, когда при бригадной работе требуется строгое разделение труда технологически связанных между собой рабочих. Это характерно для большинства участков металлургического производства, для конвейерных участков в машиностроении, швейной и обувной промышленности.

Индивидуальные сдельные расценки устанавливаются для каждой профессии в бригаде исходя из тарифных ставок и общебригадной нормы выработки.

Количество операций, выполняемых каждым рабочим, размер его заработка на конвейерных и поточных линиях зависят от общего объема продукции, полученной с конвейера. Заработок определяется путем умножения индивидуальной сдельной расценки работ соответствующего разряда на объем продукции, снятый с конвейера и принятый отделом технического контроля.

Оплата с применением коллективных сдельных расценок чаще применяется в комплексных бригадах, где рабочие широкого профиля работают по принципу взаимозаменяемости без четко выраженного разделения труда (сборочные бригады в машиностроении, комплексные бригады в горнорудной, угольной промышленности и другие).

Коллективные сдельные расценки устанавливаются различными методами. При выполнении сложных сборочных работ (например, в машиностроении) они определяются исходя из нормативной трудоемкости, тарифных ставок и разрядов для отдельных элементов сборочных работ. Общий сдельный заработок бригады в этом случае исчисляется умножением коллективной сдельной расценки на количество продукции, произведенной бригадой в целом за расчетный период.

При обслуживании бригадами с постоянным составом агрегатов коллективной сдельной расценкой будет результат деления суммы тарифных ставок всех членов бригады на бригадную норму выработки. Общий сдельный заработок бригады в целом выводится умножением коллективной сдельной расценки на количество единиц изготовленной бригадной продукции.

Методы распределения коллективного сдельного заработка должны правильно отражать затраты труда каждого члена бригады. Обычно сдельный заработок распределяется между членами бригады с учетом коэффициентов трудового участия, которые устанавливаются в конце каждого месяца бригадиром совместно с активом бригады или на общем собрании. При определении коэффициентов трудового участия (КТУ) учитываются производительность труда работника, качество продукции, соблюдение им трудовой и производственной дисциплины, отношение к своим служебным обязанностям и др.

Оплата труда подрядного коллектива производится только по конечному результату, то есть за полностью заверченный объем работы, изготовленную и принятую ОТК, госприемкой или заказчиком продукцию.

С помощью КТУ может распределяться:

- только премия;
- премия и сдельный приработок;
- премия и вся зарплата.

Во вновь созданных бригадах при установлении базового КТУ для каждого рабочего за основу берется сложившийся уровень его зарплаты не менее, чем за 6 предыдущих месяцев:

$$КТУ^{\delta} = 1$$

$$КТУ_i^{\delta} = \frac{\sum_{i=1}^{6(n)} ЗП_{осн_{ij}}}{6(n) \cdot 100}$$

ЗП осн – зарплата за последние 6 месяцев

Бригада имеет право изменить величину КТУ в большую или меньшую сторону любому члену бригады. Для этого разрабатывается специальная шкала повышения КТУ за определенные достижения в работе и соответственно шкала снижения КТУ за упущения и нарушения в работе. Конкретный размер повышения или понижения КТУ определяется на совете бригады или общем собрании в присутствии данного работника.

9: Социально-трудовые отношения как система

9.1. Понятие и структура элементов социально-трудовых отношений (СТО)

В системе общественного производства трудовая жизнь человека регулируется разными по форме, содержанием и характером трудовыми взаимоотношениями (взаимодействиями)

СТО определяют место человека в сфере труда, ее стиль жизни, социально-психологический климат в коллективе, др., и в целом - эффективность трудовой социализации человека.

СТО - это экономические, психологические, правовые аспекты взаимодействий индивидуумов и социальных групп в процессах, которые обусловлены социальной трудовой деятельностью.

В структуре СТО выделяют:
 субъекты, предметы, типы СТО.

Предметы СТО определяются целями, к которым стремится человек на разных этапах своей жизни. Выделяют три основные этапа жизненного цикла человека:

- от рождения до истечения обучения;
- период трудовой и (или) семейной деятельности;
- период после истечения трудовой деятельности;

9.2. Тип СТО

Тип СТО определяется их характером, именно тем, которым конкретно чином принимаются решения в социально-трудовой сфере. Определяющими что к типу СТО являются принципы равных или неравных прав и возможностей субъектов СТО. Выделяют:

- социальное партнерство;
- солидарность;
- субсидиарность;
- конкуренция;
- дискриминация;
- конфликт.

За характером влияния на экономические результаты деятельности и на качество жизни людей СТО могут быть: конструктивными и деструктивными.

Главным условием сотрудничества является наличие поединовальной ситуации или идеи, когда индивидуальное и групповое отличия становятся не существенными (ситуации: война, стихийное бедствие, экономическая катастрофа другое; идеи - религиозные, социально-политические, научные др.)

Опыт развитых стран свидетельствует, что более всего эффективными есть отношения социального партнерства.

10. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и усовершенствования социально-трудовых отношений

10.1. Регулирование СТО.

Регулирование СТО осуществляется на подпочве таких Законов Украины: Конституция Украины, КЗОТ, о занятости населения, об оплате труда, о

пенсиях, об отпусках, об индексации доходов, о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан, о банкротстве, о коллективных договорах и соглашениях и др..

В сферу программно-нормативной регламентации СТО входят следующие основные направления:

1. Условия работы (оплата, отдых, охрана, социальные гарантии).
2. Социальная политика.
3. Занятость.
4. Миграционная политика.
5. Демографическая политика.

Регламентация СТО имеет разные уровни: национальный (генеральное соглашение), отраслевой (тарифное соглашение), социальный (региональное соглашение), предприятия (коллективный договор). На каждом уровне решаются специфические проблемы регулирования трудовой деятельности людей

10.2. Особенности формирования социально-трудовых отношений в Украине.

Формирование в Украине СТО обусловлено такими обстоятельствами:

1. Принятие закона “О коллективных договорах и соглашениях” (1993 р) при условиях лишь рождения новых форм собственности и механизмов хозяйствования.
2. К теперь не предоставлено правовое определение понятий “нанимаемый работник”, ”работодатель”.
3. Интересы работников представят на переговорах профсоюза, которые нередко конфликтуют между собой.
4. Роль государства определена в процессе договорных отношений, но нет достаточных механизмов ее реализации.
5. Практика применения СТО нуждается в решении вопросов об обязательности принятых в Генеральном соглашении норм на всех уровнях управления экономикой, а норм тарифных соглашений - для всех предприятий области или расположенных на этой территории.

10.3. Критерий развитости СТО.

Критерием развитости СТО выступает показатель качества трудовой жизни (КТЖ)

КТЖ - это совокупность свойств, которые характеризуют условия работы в широкому их понимании (условия производственной жизни) и разрешают учесть степень реализации интересов работника и использование его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организационных и т.п.).

Одним из показателей качества жизни есть индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) который рассчитывают как среднюю арифметическую из показателей очікуемої продолжительности жизни (ІЖ), ровня обра-

зования (I_o), и реального душевого ВВП (I_d). Каждый из этих показателей рассчитывают по формуле:

$$I = \frac{D_f - D_{\min}}{D_{\max} - D_{\min}}$$

где I - индекс данного вида; D_f - фактическое значение показателя; D_{\min} и D_{\max} - соответственно, значение показателя которое принято за минимальное и максимальное.

$$ИРЧП = \frac{I_j + I_o + I_d}{3}$$

Наилучших показателей ИРЧП достигли в 1990 г. Канада, Япония, США, Нидерланды, Финляндия.

11. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений

11.1. Проявления отношения человека к труду

Среди социальных отношений, возникающих в процессе взаимодействия людей на предприятии, важнейшим можно признать отношение работников к труду. От него зависит состояние реализации на производстве человеческого фактора, зачастую решающего среди факторов эффективности.

Отношение к труду характеризует степень использования возможностей человека для высокопроизводительной и высокоэффективной деятельности на предприятии. Оно (отношение) проявляется в трудовой мотивации, в самооценке уровня удовлетворенности трудом и в соответствующем поведении работников.

Мотивация трудовой деятельности и самооценка удовлетворенности трудом представляют внутреннее состояние человека, внешнее же проявление его отношения к труду выражается в трудовом поведении, в определенной социальной активности.

Определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает мотивация трудовой деятельности, как совокупность внутренних побудительных сил - потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, установок, мотивов, идеалов и внешних побудительных сил - стимулов повышения трудовой активности работников. Трудовое поведение определяется мотивацией трудовой деятельности. Само отношение работника к труду проявляется через объективные и субъективные показатели его деятельности и социальной активности.

11.2. Структурные элементы мотивации трудовой деятельности

Определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает мотивация трудовой деятельности. Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Мотивацию можно рассматривать как совокупность внутренних побудительных сил - потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, установок, мотивов, идеалов и внешних побудительных сил - стимулов повышения трудовой активности работников.

Потребность - осознанная необходимость в производстве, распределении, обмене и потреблении материальных благ, социальных и культурных ценностей.

Цель - осознанно выбранное средство для удовлетворения потребностей.

Потребности принимают форму интересов к различным благам, объектам, видам деятельности, способным удовлетворить потребность.

Ценности - набор стандартов и критериев, которым человек следует в жизни.

Ценностные ориентации - это устойчивое отношение к совокупности материальных и духовных благ, ценностей, идеалов, вызывающее стремление у человека к их достижению и служащее ему ориентиром в поведении и действиях.

Стимул - внешнее побуждение к деятельности, способность выбранного объекта удовлетворить потребность человека.

Для побуждения людей к эффективной деятельности применяют вознаграждения.

Вознаграждения - это все, что человек считает ценным для себя.

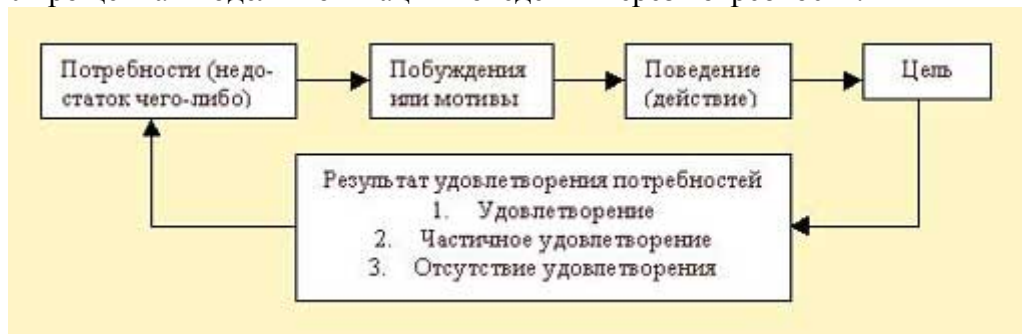
11.3. Потребности и их виды

Потребность - первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования. Потребности можно классифицировать как первичные и вторичные.

Первичные потребности являются по своей природе физиологическими и, как правило, врожденными. Вторичные по природе своей психологические. Первичные заложены генетически, а вторичные осознаются с опытом.

Когда человек ощущает потребность, она побуждает в нем состояние устремленности. Побуждение - это ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность. Оно сконцентрировано на достижении цели. Когда человек достигает цели, его потребность оказывается удовлетворенной, частично удовлетворенной или неудовлетворенной. Степень удовлетворения влияет на поведение человека в сходной ситуации в будущем.

Упрощенная модель мотивации поведения через потребности.



Иерархия потребностей по Маслоу.

1. Физиологические. Являются необходимыми для выживания. Включают потребность в еде, воде, убежище, отдыхе.

2. Потребность в безопасности и уверенности в будущем включает потребность в защите от опасностей окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены.

3. Социальные - чувство принадлежности к чему-либо, чувство социального взаимодействия, привязанности и поддержки.

4. Потребность в уважении включает потребности в самоуважении, личных достижений, компетентности, признании.

5. Потребность в самовыражении - потребность в реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности.

В каждый момент времени человек будет стремиться к удовлетворению той потребности, которая для него является наиболее важной. прежде чем появится потребность более высокого уровня, должна быть удовлетворена потребность более низкого уровня.



11.4. Ценности и ценностные ориентации

Ценности - это представление человека о значимости для него различных явлений, предметов, о главных целях жизни, труда, а также о средствах достижения целей. Это набор стандартов и критериев, которым человек следует в жизни.

Одной из форм ценностей представляются идеалы как высшая цель, как абсолютное сочетание положительных качеств и свойств явлений, предметов, личности.

Ценностные ориентации - это относительно устойчивое и социально обусловленное избирательное отношение личности к совокупности материальных и духовных благ, ценностей, идеалов, вызывающее стремление к их достижению и служащее ему ориентиром в поведении и действиях.

Ценностные ориентации человека формируются социальной средой, окружением и научением.

Научение - относительно постоянное изменение в поведении людей, которое возникает у них вследствие жизненного опыта. В системы научения лежит теория Т. Павлова об ассоциативных связях в организме.

Классификация ценностей:

1. теоретические (существование границ добро-зло).
2. экономические (прибыльно-неприбыльно).
3. эстетические (хаос-гармония).
4. социальные (любовь-ненависть).
5. политические (власть-ее отсутствие).
6. религиозные (следование заповеди).
7. отношение к работе: (а) удовлетворенность работой, (б) увлеченность работой (степень, в которой человек идентифицирует себя с работой), (в) приверженность организации (состояние, в котором работник идентифицирует себя с целями и характером работы организации).



11.5. Факторы, влияющие на отношение человека к труду. Показатели отношения человека к труду

На формирование отношения человека к труду и его соответствующее поведение влияет большая группа объективных - внешних и субъективных - внутренних факторов.

К объективным факторам относятся:

1. социально-политическая обстановка в стране
2. экономическое состояние региона и отрасли, в которых действует работник.
3. условия труда на конкретном предприятии, определяемые содержательностью труда, его безопасностью, санитарно-гигиеническим состоянием производственной среды, уровнем организации и оплаты труда, социально-демографической структурой коллектива, морально- психологическим климатом в нем и др.

Субъективные факторы - это личностные характеристики самого работника: его пол, возраст, образование, воспитание, профессия, стаж работы, его личный опыт, общая и профессиональная культура, ценностные ориентации и др.



Само отношение работника к труду проявляется через объективные и субъективные показатели его деятельности и социальной активности.

Объективными показателями будут:

1. уровень выполнения производственных заданий,
2. качество выполненной работы,

3. состояние дисциплины труда работника,
 4. степень его инициативности, творческого поиска путей улучшения деятельности
- и др.

Субъективные показатели:

1. степень удовлетворенности трудом,
2. уровень работоспособности человека,
3. его настроение и др.



12. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

12.1. Социальная структура трудового коллектива

Социальная структура коллектива - это его строение, которое определяется составом и сочетанием в нем различных социальных групп. Под социальной группой понимают совокупность работников, обладающих каким-либо общим, объединяющим их социальным признаком, свойством, например, уровнем образования, профессией, стажем работы и регулярно взаимодействующих для достижения какой-либо цели.

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

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

Функционально-производственная структура складывается из функциональных групп работников: служащих (руководителей, специалистов, технических исполнителей), рабочих (основных, вспомогательных), младшего обслуживающего персонала, учеников, военизированной и пожарной охраны и др. Эти функциональные группы объединяются в

производственные подразделения, имеющие иерархию и подчиняющиеся определенным должностным лицам.

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

Демографическая структура коллектива определяется составом его по возрасту, полу. Социологические исследования подтверждают, что однополюный коллектив менее эффективен, чем разнополюный. Большое значение имеет также сочетание возрастных групп. Преобладание людей старшего возраста характеризуется высокой трудовой дисциплиной, но при этом возрастают элементы консерватизма при внедрении новшеств, повышается уровень потерь рабочего времени из-за повышенной заболеваемости работников и т.д. Преобладание молодежи также отличается специфическими проявлениями - повышенной текучестью кадров, более быстрой реакцией на нововведения и др.

Национальная структура коллектива еще сравнительно недавно имела второстепенное значение. Однако с распадом СССР, ростом сепаратизма и национального самосознания национальный состав коллектива становится заметным фактором стабильности или, наоборот, повышенной напряженности на предприятиях.

Социально-психологические группы формируются по общности интересов, ценностных ориентаций, увлечений, в их состав могут входить работники разных целевых групп.

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



12.2. Основные направления оптимизации социальной структуры трудового коллектива

В задачи социологов на предприятии входит изучение социальной структуры коллектива, ее изменений, выявление позитивных и негативных тенденций в динамике социальных групп, разработка мер, направленных на оптимизацию социальных процессов через целенаправленное изменение социальной структуры.

Оптимизация - процесс преобразования социальной структуры трудового коллектива, который приводит к повышению эффективности работы коллектива. Такие преобразования следует проводить прежде всего внутри функциональных групп. Группа может более или менее эффективно идти к достижению своих целей в зависимости от влияния следующих факторов:

1. **Размер.** По некоторым исследованиям можно заключить, что наиболее предпочтительное количество членов группы - от 5 до 11 человек. Если группа состоит из менее чем 5 человек, то члены группы часто обеспокоены, что их персональная ответственность за принимаемые решения слишком велика. В группах из более 11 человек общение между людьми усложняется, становится труднее достигнуть согласия.

2. **Состав.** Рекомендуется, чтобы группа состояла из непохожих личностей, которые смотрят на одну и ту же проблему с разных точек зрения. Такая группа способна вырабатывать больше качественных решений по определенному вопросу.

3. **Групповые нормы.** Они призваны подсказать членам группы, какое поведение и какая работа ожидается от них. При условии согласования своих действий с нормами отдельная личность может рассчитывать на принадлежность к группе, ее признание и поддержку.

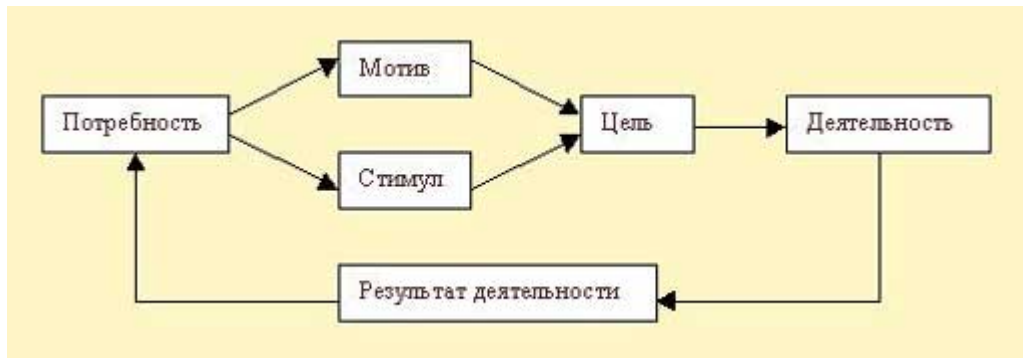
4. **Сплоченность.** В высокосплоченных группах меньше проблем в общении, нет недопонимания, напряженности, враждебности и недоверия, а производительность их труда выше, чем в несплоченных группах. Руководство может укрепить сплоченность, разрешая периодические встречи для обсуждения проблем, новых проектов и приоритетов в будущем.

5. **Конфликтность.** Различие во мнениях обычно приводит к более эффективной работе группы. Однако, оно также повышает вероятность конфликта. В случае его возникновения конфликт следует рассматривать как положительный фактор и стараться эффективно управлять им.

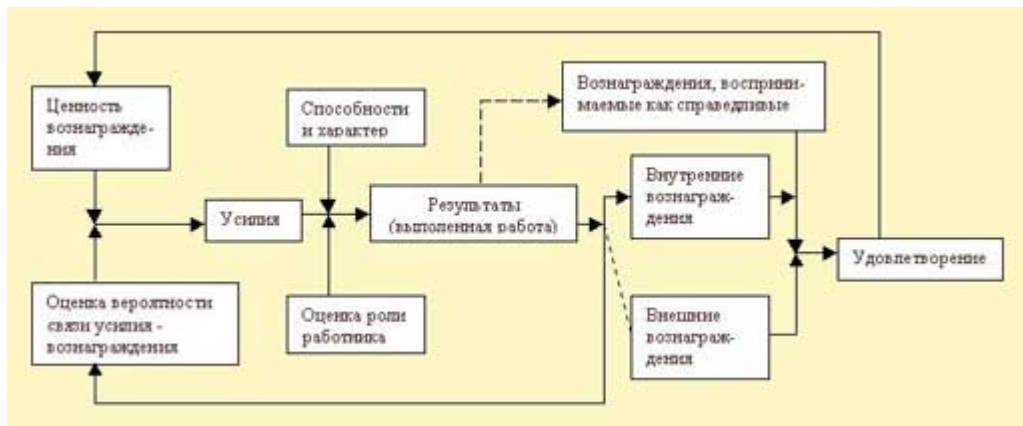


12.3. Механизм регулирования трудового поведения коллектива

Трудовое поведение определяется мотивацией трудовой деятельности, которая в свою очередь формируется под воздействием потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, мотивов, установок. Потребности выступают глубинными источниками возникновения интересов. Интересы формируют мотивы и ценности. В свою очередь на интересы и ценности оказывает непосредственное влияние трудовая ситуация, складывающаяся из совокупности плановых и оценочных показателей, административных решений и системы стимулов. Между мотивами и ценностными ориентациями существует обратная связь, т.е. они взаимно воздействуют друг на друга. Мотивы, установки и ценностные ориентации напрямую формируют трудовое поведение. Общая схема механизма регулирования:



Существует много моделей мотивации трудового поведения в разрезе различных теорий мотивации. Рассмотрим подробнее модель Портера-Лоулера. Теория Л. Портера и Э. Лоулера включает в себя элементы теории ожиданий и теории справедливости. В этой модели фигурирует пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение и степень удовлетворения.



Согласно модели результаты, достигнутые сотрудником, зависят от переменных: затраченных усилий, способностей и характерных особенностей человека, а также от осознания им своей роли в процессе труда.

Уровень затрачиваемых усилий зависит от ценности вознаграждения и того, насколько человек верит в существование прочной связи между затратами и возможным вознаграждением. Достижение требуемого уровня результативности может повлечь внутренние вознаграждения (чувство удовлетворения от выполненной работы, чувство компетентности и самоуважения) и внешние вознаграждения (похвала руководителя, премия, продвижение по службе).

Пунктирная линия между результативностью и внешним вознаграждением означает, что может существовать связь между результативностью какого-либо сотрудника и выдаваемыми ему вознаграждениями.

Пунктирная линия между результативностью и вознаграждением, воспринимаемым как справедливое, использована для того, чтобы показать, что в соответствии с теорией справедливости, люди имеют собственную оценку степени справедливости вознаграждения, выдаваемого за те или иные результаты.

Удовлетворение - результат внешних и внутренних вознаграждений с учетом их справедливости. Удовлетворение является мерилем того, насколько ценно вознаграждение на самом деле. Эта оценка будет влиять на восприятие человеком будущих сходных ситуаций.

Один из наиболее важных выводов Портера и Лоулера состоит в том, что результативный труд ведет к удовлетворению. Результативность является причиной полного удовлетворения, а не следствием его.

14. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Для достижения своих основных целей и задач МОТ разрабатывает международные программы, направленные на улучшение условий труда и жизни трудящихся, повышение возможностей занятости и поддержку основных прав человека, совершенствование общего и профессионального образования и социально-трудовых отношений.

Основными сферами деятельности МОТ являются улучшение условий труда, производственной и окружающей среды; заработная плата; социальное обеспечение; содействие наиболее уязвимым группам трудящихся, оказание помощи в укреплении социальных институтов.

Одна из важнейших сфер деятельности МОТ — содействие обеспечению полной занятости, предупреждение и сокращение безработицы и помощь безработным.

МОТ, естественно, сама не может создавать рабочие места. Это задача национальных властей, а ее роль — наряду с законодательством помогать странам путем создания общественного мнения, поощрения национальных действий и международного сотрудничества.

Руководствуясь международными трудовыми нормами и нередко при практической помощи Организации, многие страны приняли меры по улучшению функционирования рынков труда путем создания системы органов по трудоустройству и развитию возможностей профессиональной подготовки и переподготовки трудящихся, по материальной помощи безработным.

Всемирная программа занятости была разработана и провозглашена на юбилейной сессии Международной конференции труда в 1969 г. Она стала отправным пунктом усилий Организации в оказании помощи в борьбе с безработицей и неполной занятостью.

Для сокращения безработицы и достижения более полной занятости требуется проведение активной политики на рынке труда, целями которой являются:

- справедливость: равные возможности доступа к занятости и равенство в отношении к трудящимся на рынке труда, содействие занятости наиболее уязвимых групп населения;
- экономический рост: поддержка и развитие производительных рабочих мест;
- эффективность: отдача от использования трудовых ресурсов; рост производительности и доходов трудящихся.

Проведение активной политики на рынке труда несмотря на жесткость ее отдельных мер все же способствует росту занятости.

С безработицей неразрывно связана проблема бедности. Стремясь внести свой вклад в борьбу с бедностью, МОТ в 1976 г. выдвинула концепцию основных нужд. Они определялись как «минимальный уровень жизни, который общество должно установить для беднейших групп своего населения» Эта концепция способствовала установлению в странах минимального уровня заработной платы и пенсии.

Проблема занятости неразрывно связана с профессиональной подготовкой и переподготовкой кадров как задачей развития людских ресурсов, включая вопросы развития управления, профессиональной ориентации и профессиональной реабилитации.

Позиция МОТ в отношении подготовки кадров нашла отражение в ряде конвенций и рекомендаций. Конвенции и рекомендации содержат основные согласованные цели, принципы, обязательства правительств, предпринимателей и трудящихся в области политики и программ профессиональной подготовки кадров.

Также одной из важных сфер деятельности МОТ является права человека. Вся деятельность МОТ имеет отношение к правам человека, защите прав на труд и от принудительного труда, борьбе за нормальные условия

труда, защиту от дискриминации, за свободу объединения в профсоюзы и т. п.

МОТ проводит значительную работу по упразднению дискриминации трудящихся по каким бы то ни было признакам.

С начала 90-х годов МОТ осуществляет программу «Международные трудовые нормы и права человека».

Условия, безопасность и гигиена труда, производственная окружающая среда — это сфера деятельности МОТ, охватывающая широкий круг проблем. Деятельность МОТ в этой области направлена на улучшение общих условий организации и охраны труда, производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, на гуманизацию труда и повышение удовлетворенности работой, а также на охрану и улучшение окружающей среды. Вся работа МОТ в данной сфере подразделяется на три направления:

1. Нормотворческая деятельность — разработка международных норм, законодательных актов, предусматривающих специальные меры по защите здоровья трудящихся, по улучшению условий труда и производственной среды и предотвращению состояний чрезмерных перегрузок и утомления.

2. Разработка и осуществление программ по гуманизации труда, которые представляют большой интерес не только для трудящихся, но и для предпринимателей. МОТ исходит из того, что решение этих вопросов требует качественно нового подхода ко всему комплексу проблем труда в мире, такого подхода, который смог бы удовлетворить те новые социальные требования, которые человек предъявляет к труду.

3. Исследования, публикации и информация. МОТ проводит исследования и делает публикации по самым различным темам. В этом направлении своей деятельности МОТ является координатором всех исследовательских работ в области охраны, гигиены труда и производственной сферы, выполняемых в отдельных странах, а также и в других международных организациях. МОТ разработала десятки типовых инструкций по данным проблемам.

Они относятся либо к отдельным отраслям, либо к областям особого риска. МОТ был создан Международный информационный центр по технике безопасности и гигиене труда, который занимается сбором и анализом информации по данному вопросу.

В сфере решения вопросов заработной платы МОТ провозглашает достижение «гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни... признания принципа равной оплаты за равный труд...».

В конвенции МОТ сформулированы критерии, определяющие уровень минимальной заработной платы. Это:

- Потребности трудящихся и их семей, стоимость жизни, общий уровень заработной платы и социальные пособия;
- Экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желание достичь и поддержать высокий уровень занятости.

В рекомендации особенно важным является положение о том, что минимальная заработная плата должна время от времени пересматриваться с учетом стоимости жизни и других экономических условий.

Одной из важных областей деятельности МОТ является социальное обеспечение. Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения утверждает принцип универсальности социального обеспечения, охватывающего все слои населения и все виды социального страхования и обеспечения, и определяет минимальные нормы различных пособий в процентах от общей суммы прежних доходов или заработной платы.

Значительное внимание МОТ уделяет социальному обеспечению трудящихся-мигрантов.

В области социального обеспечения сотрудничает со Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) и Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО).

Осуществление основных целей и задач МОТ возможно только при наличии надлежащих механизмов — социальных институтов. Через социаль-

ные институты МОТ оказывает странам помощь и содействие в таких областях, как трудовое законодательство, трудовые отношения, администрация труда, деятельность организаций трудящихся и предпринимателей.

Содействие странам в развитии трудового законодательства и трудовых отношений осуществляется через разработку и принятие международных трудовых норм, которые являются правовой основой для национальных законодательных актов и совершенствования коллективных переговоров или других форм взаимодействия между трудящимися и предпринимателями.

Таким образом, за годы деятельности МОТ созданы конвенции и рекомендации практически по всем основным социально-трудовым проблемам. На юбилейной сессии МОТ 1994 г. была сделана попытка определить новые задачи и новые аспекты традиционных сфер деятельности МОТ. Они приобретают в современном быстро меняющемся мире важное значение для дальнейшей деятельности Организации и даже для ее существования.

Благодаря деятельности Международной организации труда и других подобных организации и улучшению коммуникаций по всему миру люди все больше осознают различия в условиях труда в разных странах. Под давлением экономических и политических санкций этих организаций в странах с неблагоприятным положением в условиях труда и социально-трудовых отношениях происходят значительные (существенные) перемены (изменения).

15. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В процессе развития и регулирования социально-трудовых отношений в мировом сообществе используются различные программы, направленные на повышение благосостояния трудящихся и улучшение качества трудовой

жизни. В ряде восточноевропейских стран была применена программа ESOP (Employee's Stock Ownership Plan), которая предполагает следующее:

1. Фирма основывает траст фонд, привлекая внешние займы, для покупки акций у держателей или для выпуска дополнительных акций и распространения их среди персонала;

2. Дополнительная прибыль направляется частью на погашение внешнего долга, частью — на дивиденды;

3. Владельцы внутренних акций имеют ограниченное право владения: они не могут продать акции до выхода на пенсию, а в случае ухода с работы получают за акции компенсацию в 20—30% их стоимости;

4. Владельцы внутренних акций обладают частичным или полным правом голоса на собраниях акционеров;

5. Участниками программы могут быть все лица наемного труда, достигшие возраста двадцати одного года, и проработавшие на фирме не менее года. Средний доход наемного работника от участия в такой программе — до 10% ежегодного заработка. За 20 лет накопления за владения внутренними акциями достигают 120 тыс. дол.

Всего на данные цели может расходоваться до 30% капитала владельцев фирмы, если же этого мало, то необходимый остаток покрывает специально созданная корпорация.

Применение подобного опыта в Украине может преследовать целью объединение в одном лице собственника и труженика, повышение заинтересованности в результатах общего труда, снижение социальной напряженности. Трудящиеся становятся собственниками, объектами коллективной собственности, овладевают механизмом рыночных отношений. Их доход формируется по труду, по коллективной собственности, по «общественному капиталу» государства. Данный вариант не требует поиска денег для покупки основных фондов. Впрочем, этот вариант имеет и отрицательные нюансы. Нет необходимого привлечения средств со стороны для структурной перестройки. Не учитываются затраты труда предшествующих поколений,

все присваивается наличным составом (администрация может уволить к данному моменту 4/5 персонала, стать владельцем, затем нанять остальных). Трудно учесть качество работы, встают проблемы редукции разных видов деятельности. Не фиксируется разница в износе оборудования, что вызывает сложности с перевооружением. В процессе дальнейшего функционирования приватизированное подобным образом предприятие все равно сталкивается с закономерностью сосредоточения капитала, его концентрацией. А малый удельный вес в собственности на свое предприятие не создает стереотипов поведения хозяина. Если же поддерживать властные полномочия всех тружеников искусственно, то, как правило, принимаются неэффективные решения, недооценивается умственный труд, прибыль «проедается».

Кроме того, проведение приватизации на подобной основе на деле означает денационализацию, т. е. лишение без всякой компенсации даже формального права собственника значительной части нации (которым она владела номинально в общенародном государстве): имущество идет лишь трудовым коллективам. Но при более взвешенном подходе идея «программы» ESOP достаточно плодотворна ибо основана на необходимости поиска путей согласования интересов противостоящих на рынке труда сил, тем самым открывая возможности развития их социальной защищенности. Ориентация на приоритет социально-трудовых отношений в форме социального партнерства предусматривает равное представительство основных профессионально-квалификационных групп. Это объективно повышает роль контроля с помощью независимых экспертов.

Состояние общества в той или иной стране влияет на то, как рабочие и администрация относятся друг к другу и как работающие пытаются улучшить свое положение.

Существуют поразительные различия в международном масштабе во взглядах на взаимоотношения рабочих и администрации. Социально-трудовые отношения на фирмах и в компаниях зависят от социально-политической

среды данной страны, а также традиций и законодательства о коллективных трудовых договорах.

В некоторых странах практикуется привлечение посредников, которые пытаются вовлечь обе стороны в переговоры. Далеко не все разногласия между работодателем, администрацией и работниками устраняются путем внесения изменений в законодательство или переговоров между профсоюзами и администрацией. Еще один способ разрешения конфликтов — это рассмотрение споров в трудовом арбитраже или арбитром, назначенным правительством. В Австрии, например, во многих отраслях промышленности заработная плата определяется на полугодовой период на переговорах сторон при участии арбитра. Окончательное решение может быть весьма односторонним, если назначение людей арбитрами в конкретной стране происходит под влиянием политических партий, которые являются про- или, наоборот, анти-рабочими.

К привлечению посредников в разрешении конфликтов в Израиле обязывает действующее законодательство, а в США и в Великобритании это делается по желанию сторон.

Компании или предприятия в какой-то конкретной стране могут иметь дело с одним или несколькими различными профсоюзами для урегулирования социально-трудовых отношений. Сам профсоюз может представлять рабочих многих отраслей, многих компаний одной и той же отрасли или просто тех, кто работает в одной компании.

Хотя и внутри страны отношения с профсоюзами могут быть неодинаковыми, различия все же в основном наблюдаются между странами. В США, например, профсоюзы, как правило, создаются в общенациональном масштабе и представляют определенные категории рабочих (пилоты авиалиний, шахтеры, водители грузового транспорта или преподаватели университета), так что компания может иметь дело с несколькими различными национальными союзами. При заключении коллективного договора одна из сторон обычно представлена только одной фирмой (а не группой различных фирм),

а другая — одним профсоюзом, представляющими конкретные категории рабочих данной компании и имеющими не очень тесные связи в других компаниях. Этим, по-видимому, объясняется то, почему японские профсоюзы менее боевиты, чем профсоюзы других промышленно развитых стран. Ввиду традиционно более тесной причастности к своей компании лидеры японских профсоюзов неохотно рискуют конкурентоспособностью своей фирмы на мировых рынках. В Швеции процесс обсуждения коллективного договора в высшей степени централизован и строится так, что сотрудники многочисленных компаний различных отраслей выступают вместе на переговорах с федерацией профсоюзов. В Германии сотрудники группы компаний одной и той же отрасли объединяются для переговоров с федерацией профсоюзов.

Традиции пожизненного найма в Японии являются полной противоположностью практике, существующей в Северной Америке и Западной Европе. Пожизненный найм в Японии является двойной системой и помогает вырабатывать специфические критерии эффективности социально-трудовых отношений на предприятиях. Когда происходит спад деловой активности или внедряется автоматизация, сокращающая долю ручного труда, компании сохраняют сотрудников с пожизненным наймом, снижая дополнительные премиальные выплаты и увольняют временных работников или переводят их в отделения компаний с другим производственным профилем. До сих пор эта система давала возможность японским фирмам внедрять робототехнику более эффективно, чем другим фирмам, потому, что состоящие в профсоюзах работники не беспокоились по поводу сохранения рабочих мест. Это также помогло японским фирмам ассигновать большие средства на профессиональную подготовку сотрудников с пожизненным наймом, чувствующих себя должниками работодателей.

Некоторым фирмам удается наладить сотрудничество между работниками и администрацией путем их привлечения к управлению. Самый популярный способ привлечения трудящихся к управлению — участие предста-

вителей трудового коллектива в заседаниях совета директоров с правом вето или без него.

В Германии, например, рабочие выбирают представителей, которые входят в состав Совета фирмы. Этот Совет принимает решения по социальным вопросам (таким, как поведение сотрудников, часы работы, техника безопасности), с тем чтобы при возникновении разногласий между рабочим Советом и дирекцией по вопросам труда они решались бы посредством арбитража. Рабочий Совет получает информацию по экономическим и финансовым вопросам, и с ним консультируются перед принятием решений. Но у Совета нет тех полномочий, какие есть у акционеров, потому что, несмотря на равное представительство сотрудников и акционеров, председатель (выбираемый акционерами) имеет решающий голос.

Рабочий Совет и профсоюз имеют разные функции. Например, обсуждение и заключение коллективного договора происходит между ассоциациями работодателей и профсоюзами и распространяется на всех рабочих в Германии. Поскольку компании, входящие в эту ассоциацию, различаются по размеру и способности выплачивать различные ставки заработной платы, обсуждаются только минимальные тарифные ставки, а более высокие могут обсуждаться только на уровне компании. Но на уровне компании или завода закон уже запрещает профсоюзам участвовать в переговорах — это функции рабочего Совета.

В некоторых странах, особенно в Японии и на ее предприятиях за границей, все более делается упор на работу в командах для:

- 1) сплочения коллектива,
- 2) вовлечения рабочих в выполнение расширенного, а не ограниченного числа заданий.

Что касается сплочения коллектива, то нередко оплата труда частично базируется на групповом, а не индивидуальном его результате, так что среди коллег идет активная борьба с прогулами и возникает стремление к повышению производительности труда. Участие рабочих в выполнении разнообраз-

ных заданий обеспечивается с помощью ротации внутри группы, что делает труд интереснее и повышает степень взаимозаменяемости. Внедряется также практика контроля качества продукции и ремонта оборудования рабочими.