

**ХАРЬКОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ**

**КАФЕДРА МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИКИ**

**ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ  
по дисциплине  
«ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»**

**ДОЦ. К.Э.Н. БИКУЛОВА Д.У.**

**ХАРЬКОВ – 2015**

## МОДУЛЬ 1 ТРУД И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей.

Предмет экономики труда и социально-трудовых отношений – это труд как целесообразная деятельность людей, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой, а также отношениями между людьми в процессе производства.

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

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

В естественном движении населения различают типы его воспроизводства: традиционный (экстенсивный) и современный (интенсивный).

*Традиционный тип воспроизводства* характеризуется высокой нерегулированной рождаемостью и высокой смертностью (по причине неразвитости медицины, низкого уровня жизни, войн, эпидемий). В результате взаимодействия этих факторов общие темпы роста численности населения невысокие, в структуре преобладает доля молодых людей. Этот тип характерный для ранних этапов развития человеческого общества.

*Современный тип воспроизводства* обусловлен социально-экономическим развитием, ростом уровня жизни, достижениями медицины, эмансипацией и привлечением в экономическую деятельность женщин, другими причинами, в результате которых резко уменьшился уровень рождаемости, значительно увеличилась средняя продолжительность жизни, снизился уровень смертности, выросла численность людей старшего возраста в структуре населения.

Различают три режима воспроизводства населения: расширенное, простое, суженное.

*Расширенное воспроизводство* характеризуется преобладанием рождаемости над смертностью (и в абсолютных показателях, и в расчете на 1000 чел.) и, соответственно, естественным приростом населения.

*Простое воспроизводство* означает постоянное количество населения в результате приблизительно одинаковой рождаемости и смертности.

*Суженное воспроизводство*, или депопуляция, характерно для стран, в которых показатели смертности превышают показатели рождаемости, в результате чего происходит абсолютное уменьшение количества населения, что мы и наблюдаем сейчас в Украине.

### Разделение по методике МОТ

Экономически активное население (все, кто работает или активно ищет работу)		Экономически неактивное население	Население младше 15-ти и старше 70-ти лет
Занятые	Безработные		

### Разделение по традиционной методике

Трудовые ресурсы (трудоспособное население в трудоспособном возрасте + работающие подростки + работающие инвалиды + работающие пенсионеры – неработающие льготные пенсионеры).

Население, которое не принадлежит к трудовым ресурсам (дети и неработающие пенсионеры, в том числе льготные, подростки).

Экономически активное население – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Трудоспособное население – это совокупность лиц, преимущественно в трудоспособном возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности.

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Субъектами социально-трудовых отношений являются

- индивидуум – наемный работник;
- работодатель – предприятие (фирма), предприниматель;
- государство.

Выделяют три уровня социально-трудовых отношений:

*индивидуальный*, когда взаимодействуют работник и работодатель в различных сочетаниях;

*групповой*, когда взаимодействуют объединения наемных работников и объединения работодателей;

*смешанный*, когда взаимодействуют работники и государство, а также работодатели и государство.

1) *солидарность*. Она предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, единодушии, общности интересов. Определенные группы людей обладают одинаковыми интересами, сходными чертами, типичными для той или иной группы. Выявляя их и оценивая, люди создают конструктивную основу для защиты своих общих интересов и противостояния той или иной опасности, угрожающей данной группе;

2) *патернализм*. Формируется на уровне государства и предприятия. Это жестко регламентированные трудовые отношения. В определенных исторических и социокультурных условиях патернализм бывает эффективным. Например, в Японии на предприятиях действует система трудовых отношений, которая основывается на принципе пожизненного найма. К недостаткам

данного типа социально-трудовых отношений относятся пассивность в трудовом поведении, низкий уровень требований работников к качеству жизни;

3) *субсидиарность*. Данный тип социально-трудовых отношений направлен на сохранение у человека стремления к ответственности и самореализации и должен предотвращать перенесение ответственности на общество. Субсидиарность основывается на личной ответственности, чувстве собственного достоинства;

4) *партнерство*. Этот тип социально-трудовых отношений наиболее развит в странах с рыночной экономикой. Самыми популярными формами социального партнерства являются дуопартизм и трипартизм;

5) *конфликт*. Как тип социально-трудовых отношений это предельный случай обострения противоречий в трудовых отношениях. Конфликты влияют на социально-трудовые отношения двояко: и положительно, и отрицательно. С одной стороны, они служат своеобразным сигналом о необходимости совершенствования социально-трудовых отношений, а с другой – могут стать фактором, разрушающим эти отношения. Поэтому в паре с конфликтом должны выступать социальное партнерство и солидарность, причем конфликт должен быть временным явлением в социально-трудовых отношениях, а солидарность и партнерство – постоянными;

б) *дискриминация*. Это произвольное ограничение прав субъектов социально-экономических отношений – при найме на работу или при увольнении, при выборе профессии, при продвижении по службе, при оплате труда, при получении образования и т.д. Равные отношения – главный признак развитого общества.

Социальная политика понимается как стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, обеспечивающее им достойный уровень, условия жизни и труда, их социальную защищенность.

*социальная защита* – система мер, обеспечивающая социальную защищенность преимущественно нетрудоспособного населения и социально уязвимых слоев трудоспособного населения;

*социальная поддержка* – система мер, относящаяся в основном к экономически активному населению и направленная на создание условий, позволяющих обеспечить социальную защищенность наемных работников;

*социальная помощь* – меры, относящиеся ко всему населению и представляющие собой помощь, как правило, кратковременного характера, оказываемую людям, попавшим в экстремальные жизненные ситуации, требующие дополнительных расходов.

Социальное партнерство – особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночному обществу, обеспечивающий оптимальный баланс интересов различных социальных групп, в первую очередь наемных работников и работодателей. Система социального партнерства включает в себя следующие элементы: принципы, субъекты, уровни, функции, формы и

механизм реализации.

## МОДУЛЬ 2 ОРГАНИЗАЦИЯ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ОПЛАТА ТРУДА

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

Исходя из приведенного определения, можно выделить три основных компонента цели организации труда (или три критерия ее рациональности):

- *предметный* – обеспечение заданного объема производства продукции (работ, услуг) требуемого качества в необходимые сроки;
- *экономический* – достижение предметной цели деятельности при максимальной экономической отдаче каждой единицы используемого живого труда (оцениваемой как производительность труда или зарплатоемкость реализованной продукции) и совокупных затрат на производство (оцениваемых через показатель рентабельности);
- *социальный* – в широком смысле его можно определить как гуманизацию труда (совершенствование его условий и содержательности, повышение качества трудовой жизни, развитие и реализация трудового потенциала работника, оптимизация личностных взаимоотношений в процессе трудовой деятельности и в конечном итоге формирование удовлетворенности трудом).

В содержании организации труда, исходя из особенностей решаемых задач, выделяют такие элементы:

– деление и кооперирование работы, что предусматривает научнообоснованное распределение работников по систематизированным трудовым функциям, машинами, механизмами, рабочими местами, а также соответствующее группирование и комбинирование работников в производственные коллективы;

– нормирование труда, что предусматривает тщательный расчет норм затрат работы на производство продукции и услуг как основу для организации работы и определения эффективности производства;

– организация и обслуживание рабочих мест, что включает их рациональное планирование и оснащение в соответствии с антропометрическими и физиологическими данными и эстетическими вкусами человека; эффективную систему обслуживания рабочих мест; аттестацию и рационализацию рабочих мест;

– организация отбора персонала и его развитие, что включает планирование потребности в рабочей силе, профориентацию и профотбор, наем персонала, разработку концепции развития персонала и ее реализацию;

– улучшение условий труда, что предусматривает устранение вредности

производства, избыточных физических, психологических эмоциональных нагрузок, эстетику производства, формирование системы охраны и безопасности труда;

– эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;

– рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов работы; планирование и учет труда; мотивация труда; укрепление дисциплины труда.

Производительность труда (ПП) - это один из показателей экономической эффективности труда, характеризующий результативность целесообразной деятельности человека и может быть выраженным или количеством производимой продукции за определенный промежуток времени (выработка) или затратами труда (рабочего времени) на изготовление единицы продукции (трудоемкость).

Практика показывает, что производительность труда характеризует эффективность использования рабочей силы - которая является главным ресурсом производства, поскольку важнейшей функцией живого труда является целесообразным использование всех ресурсов производства при создании продукта. Поэтому ЧП используют как общий показатель эффективности использования всех производственных ресурсов.

На предприятиях, отдельных цехах, участках, на рабочем месте производительность труда определяют по показателям трудоемкости (Тр) и выработки (W), которые выходят из результата труда (В - объем продукции) и его расходов (Т).

Уровни выработки и трудоемкости определяется по формулам:

$$П_{п} = \frac{В}{Т}; \quad Тр = \frac{Т}{В},$$

где В – результат труда (объем продукции, работ, услуг) шт, грн;

Т – затраты труда на производство продукции, работ, услуг, чел-ч, н-ч, человек.

Определение ЗП предоставлено в законе Украины "Об оплате труда" (ст.1): Заработная плата - это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

### ***Функции заработной платы***

Функция заработной платы - это ее назначение, роль, составляющая сферы практической деятельности в согласованные и реализации интересов

главных субъектов социально-трудовых отношений - наемных работников и работодателей.

Исключительно важная роль заработной платы в механизме функционирования рыночной экономики обусловлена тем, что она должна выполнять следующие функции: воспроизводственную, стимуляционную, оптимизационные, регулируемую, социальную.

Воспроизводящая функция заключается в обеспечении работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для восстановления затраченной в ходе производства рабочей силы и для воспроизводства поколений. Реализация этой функции обеспечивается установлением государством гарантированного минимума заработной платы и прожиточного минимума.

Определение ЗП предоставлено в законе Украины "Об оплате труда" (ст.1): "Заработная плата - это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия. "

#### ***Функции заработной платы***

**Функция заработной платы** - это ее назначение, роль, составляющая сферы практической деятельности в согласованные и реализации интересов главных субъектов социально-трудовых отношений - наемных работников и работодателей.

Исключительно важная роль заработной платы в механизме функционирования рыночной экономики обусловлена тем, что она должна выполнять следующие функции: воспроизводственную, стимуляционную, оптимизационные, регулируемую, социальную.

Воспроизводящая функция заключается в обеспечении работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для восстановления затраченной в ходе производства рабочей силы и для воспроизводства поколений. Реализация этой функции обеспечивается установлением государством гарантированного минимума заработной платы и прожиточного минимума.

Стимуляционная роль заработной платы заключается в установлении зависимости размера заработной платы от его личного вклада, результатов деятельности всего коллектива предприятия. Эта зависимость должна постоянно стимулировать работника в улучшении результатов своей деятельности. Реализация этой функции обеспечивается разработкой на предприятии эффективных систем оплаты и премирования труда, привлечением работников к управлению предприятием др.

Оптимизационная функция обеспечивает определенные пропорции в

росте уровней заработной платы и производительности труда. Назначение этой функции заключается на уровне страны - в увязке платежеспособного спроса и товарного предложения, а на уровне предприятия - в обеспечении эффективности производства на основе опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы. Реализация этой функции осуществляется введением мер, обеспечивающих снижение заработной платы в расчете на единицу продукции.

Регулирующая функция решает проблемы регулирования стоимости рабочей силы на рынке труда под влиянием соотношения ее спроса и предложения и разделу трудовых ресурсов по регионам, отраслям, предприятиями с учетом как личных интересов работника в сферы приложения своего труда и интересов рыночного производства, обусловленных экономической конъюнктуры.

Социальная функция призвана обеспечить равную заработную плату в одинаковых условиях труда и устранить любой дискриминации в оплате труда. Реализация этой функции обеспечивается сочетанием государственного и договорного регулирования заработной платы.

Механизм реализации основных функций заработной платы включает определение их целевой направленности, принципов реализации, направлений реализации, критерии реализации.

Различают номинальную, реальную заработную плату и реальные доходы работающих.

### **Формы и системы заработной платы**

Почасовая форма оплаты труда и ее системы

Выделяют простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда.

***Простая почасовая заработная плата определяется по формуле:***

$$Z_n = T_c \times \Phi \text{ таб,}$$

де  $T_c$  – тарифная ставка по присвоенным работнику разрядом (посадочный оклад служащего), грн.;

$\Phi \text{ таб}$  – фактически отработанное фонд рабочего времени.

Оплата труда работника, который работает повременно зависит от НЕ разряда работы, а от его квалификации. Для расчетов применяют почасовые, поденщики и помесячные тарифные ставки.

**Простая повременная система** заработной платы стимулирует работника в повышении квалификации и рациональном использовании рабочего времени, трудовой дисциплине которые, регламентируются функциональным разделением труда, технологическими картами, должностными инструкциями, планами-заданиями.

**Повременно-премиальная система** заработной платы является более эффективной, потому что стимулирует работника не только к рациональному использованию рабочего времени, но и к достижению определенных



количественных и качественных показателей. Выплата премий осуществляется, как правило, за выполнение установленных количественных показателей при условии достижения соответствующего качества продукции (работ).

### ***Сдельная форма заработной платы и ее системы***

Заработок работника по сдельной форме заработной платы зависит от сложности работ, выполняемых, установленных норм времени (выработки), объема произведенной продукции (работ, услуг). Основой сдельной оплаты труда является норма времени или выработки и тарифная ставка по разряду работ, яки выполняются. Сдельная форма заработной платы стимулирует работника на увеличение объемов продукции установленного качества, повышении квалификации, применении передовых приемов и методов работы.

Основным элементом командировочных систем является расценка, которая устанавливается на единицу выполняемых работ (операция, деталь, изделие). Расценка может быть индивидуальной или коллективной.

Индивидуальные расценки (R) рассчитывают на основании норм труда (Нчасу, Нвиробітку) и тарифной ставки (ТС), соответствующей разряду выполняемой работы, по формулам:

$$R = \frac{ТС}{Н \text{ виробітку}}, \quad \text{або} \quad R = ТС \times Н \text{ часу} .$$

## **МОДУЛЬ 3 ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОТ**

Рынок труда – это механизм взаимодействия покупателей и продавцов, олицетворяющих спрос на труд и его предложение.

***Объектом рынка труда*** является труд.

***Субъектами*** выступают работодатели, безработные, наемные работники, самостоятельно занятые работники.

***Структуру рынка труда составляют:***

- 1) конкурентные отношения между работниками и предпринимателями, а также внутри каждой из этих групп;
- 2) механизм государственного регулирования рынка рабочей силы;
- 3) система социальной защиты населения.

***Главными составляющими рынка труда*** являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос как общая потребность экономики в наемной рабочей силе.

**Элементы рынка труда: спрос, предложение, цена рабочей силы**

***Предложение*** на рынке труда представлено определенными группами трудоспособных людей: теми, кто не имеет работы, но хочет ее найти и ищет; теми, кто имеет работу, но не удовлетворен ею и подыскивает себе другое место работы; теми, кто имеет работу, но предполагает, что может в ближайшем будущем ее потерять, и поэтому на всякий случай ищет другое место работы.

*Спрос* на рынке труда представляют работодатели. Спрос характеризует потребность в труде, т.е. отражает, какое количество рабочих готовы нанять производители в определенный момент при заданном уровне заработной платы. Значит, спрос может отражать число вакансий.

### **Виды занятости**

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

В зависимости от количественных и качественных характеристик различают занятость полную, продуктивную (эффективную), свободно избранную, неполную, скрытую, сезонную, маятниковую, периодическую и др.

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

Продуктивная (эффективная) занятость характеризуется с двух позиций. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные человека условия жизни. Отсюда вытекает прямая связь политики занятости с политикой доходов, антиинфляционными действиями и т. п. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней – содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы.

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

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

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

Скрытая занятость населения характеризуется тем, что определенная часть людей из числа находящихся в длительном отпуске без сохранения

содержания, безработных, пенсионеров занимаются торговлей, предоставлением различных услуг населению (ремонт, строительство и т. д.) вне рамок официального их учета в качестве занятых.

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

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

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