

ЭКОНОМИКА ТРУДА

*Рекомендовано Министерством общего
и профессионального образования Российской
Федерации в качестве учебного пособия для студентов экономических вузов, обучающихся
по специальности «Экономика и социология труда».*

Учебное пособие подготовлено на кафедре экономики и социологии труда Института экономики МГСУ под общей редакцией вице-президента Академии социальных наук, доктора экономических наук, профессора Б.Д.Бреева и академика Академии социальных наук, доктора экономических наук, профессора Н.Н.Пилипенко.

Руководители авторского коллектива — Б.Д.Бреев, Н.Н.Пилипенко, Л.Т.Столяренко.

Авторами отдельных глав и разделов являются: д.э.н., проф. Б.Д.Бреев (введение и 3.7.2. — в соавторстве с к.э.н., доц. Л.Т.Столяренко; 3.7.1.; 3.7.3.; 3.7.4.; 3.7.5.; глава 8; 4.10.1.); д.э.н., проф. Н.Н.Пилипенко (глава 2); к.э.н., доц. Л.Т.Столяренко (1.1.1.; главы 5, 6; глава 9; 4.10.2.; 4.10.3.; 4.10.4.; 4.10.5.; 4.10.6.; в соавторстве с д.э.н. Л.П.Храпылиной - 4.10.7); к.э.н., доц. Г.Г.Шишкова (1.1.2.; глава 3); д.ф.н., проф. Ж.Т.Тощенко (глава 4); д.э.н. Е.Б.Бреева, О.Е.Вороновская (3.7.6.).

Научно-вспомогательная работа и компьютерный набор выполнены методистами Д.М.Новиковой, Е.Е.Жуковой, М.В.Молгачевой.

ВВЕДЕНИЕ

Экономика труда является одной из ведущих экономических дисциплин, изучаемых в вузах страны. Однако, в экономической учебной литературе при определении ее предмета нет единства взглядов, допускается разнообразное его структурирование в зависимости от степени обучения специалистов.¹

До недавнего времени в курсе экономики труда изучались общественная организация труда.² В его предмет включались вопросы организации трудовой деятельности, оплаты труда, нормирования и производительности труда, планирования и анализа основных трудовых показателей на предприятиях и др. Эти проблемы рассматривались и продолжают рассматриваться с точки зрения повышения эффективности и роста производительности труда. Вместе с тем необходимо отметить, что в последнее время рамки традиционных представлений о предмете экономики труда расширились за счет включения в некоторых учебниках и учебных пособиях разделов по проблемам рынка труда и занятости, женского труда, труда пенсионеров, трудового менеджмента и ряда других вопросов.

Однако экономика труда по-прежнему представлена как «наука, изучающая пути роста эффективности производства через рациональное управление трудом на предприятиях».³ В то же время происходит дифференциация учебных дисциплин, изучающих трудовые проблемы. Формируется ряд курсов, специально посвященных вопросам управления и организации труда непосредственно на предприятиях. Достаточно назвать в их числе «Управление персоналом», «Организация и нормирование труда».⁴

Трансформация содержания курса, расширение круга смежных с экономикой труда учебных дисциплин предполагает более определенно очертить границы ее предмета. Это требование актуализируется, поскольку в настоящее время в России происходят кардинальные социально-экономические преобразования. Они связаны прежде всего с переходом к рыночной экономике и вхождением в мировое рыночное хозяйство, становлением многоукладной экономики; формированием конкурентной среды и принципиально иного мотивационного механизма и стереотипов рыночного поведения основных субъектов хозяйствования; созданием инфраструктуры национального рынка; переходом к преимущественно экономическому и правовому регулированию социально-экономических процессов и т.п.

Рыночные отношения сопряжены для России с возникновением новой концепции занятости населения, которая основывается на функционировании рынка труда. Его развитие предполагает создание соответствующей экономической, организационной и правовой среды, включая признание безработицы как макроэкономического явления; изменение отношений занятости и основных направлений политики в этой области; формирование партнерских отношений на рынке труда между его субъектами — работодателями, наемными работниками и государством, регулирование отношений на рынке труда с помощью методов, применяемых в практике государств рыночной экономики и т.п.

Сказанное дает основание рассматривать экономику труда как учебную дисциплину, **изучающую условия эффективного использования совокупной рабочей силы.** В этом случае вполне очевиден ее макроэкономический характер. Однако это не исключает исследование микроэкономических процессов в области труда. Напротив, это способствует более полному раскрытию объекта исследования. Вместе с тем авторы учебного пособия считают, что изучение микроэкономических процессов, т.е. трудовой деятельности коллективов предприятий и их подразделений должно стать предметом самостоятельной научной дисциплины. О ее зарождении и формировании свидетельствуют факты появления учебных пособий, например, по управлению и организации труда.

В представленном учебном пособии «Экономика труда», подготовленном на кафедре экономики и социологии труда Института экономики МГСУ, предпринята попытка дополнить уже имеющуюся учебную литературу по проблемам экономики труда, восполнить прежде всего пробелы в изучении рынка труда и занятости, социальной защиты экономически активного населения, социального партнерства, исходя из достижений отечественной и зарубежной экономической науки и практики развития рыночной экономики и реалий экономи-

¹ С.Рощин. Вопросы экономики труда в преподавании экономической теории. — Российский экономический журнал. 1995 г. N5-6; Р.Колосова. Новые времена — новые подходы. — Человек и труд. 1995 г. N11; Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. М. МГУ. 1996 г. с. 11.

² Экономика труда. Под ред. А.С.Кудрявцева. — М. 1961; Экономика труда. Под ред. Н.А.Иванова и Г.И.Мечковского. — М. 1979; К.С.Ремизов. Основы экономики труда. М. 1990 г.; Экономика труда. Под ред. Л.И.Жукова, Г.Р.Погосяна. — М. 1991 г. и др.

³ Экономика труда. Учеб. пособ. Под ред. Веселкова Ф.С., Салтыковой Г.А. Кн. 1. С.-Петербург. 1993 г. С.7.

⁴ Управление персоналом. Под ред. Задоркина В.И., Склярова В.Ф.; М. 1995. Основы управления персоналом. Под ред. Генкина Б.М. — М. 1996. и др.

ческой и социальной жизни России. Одновременно перед авторами стояла задача постараться приблизить данный курс по структуре и содержанию к международным стандартам.

В странах с развитой системой рыночных отношений рынок труда и занятость изучаются именно в курсе Экономике труда. Он, как правило, включает совокупность проблем функционирования рынка труда как экономической подсистемы и формирования цены труда; теорий заработной платы, ее дифференциации; распределения занятых по различным сферам экономической деятельности, влияние профсоюзов на рынок труда и т.п.¹

Данное учебное пособие опирается на ключевые понятия и термины — «труд», «рынок труда», «рабочая сила», «занятость», «безработица», «цена труда», «заработная плата», понимание которых не является традиционным для отечественной экономической науки. Авторы не ставят перед собой задачу развернуть дискуссию по вопросам трактовки понятийного аппарата. Однако считают необходимым уточнить, какой смысл они вкладывают в тот или иной термин, и подчеркнуть некоторые особенности их употребления в учебном пособии. Так, поскольку центральной проблемой является рынок труда, то **труд трактуется в данной работе как трудовая услуга, которую оказывает наемный работник работодателю — владельцу условий, при которых возможно осуществление этой услуги.** Соответственно этому и **рынок труда рассматривается как механизм, обеспечивающий взаимосвязи между людьми, самостоятельно принимающими решение по поводу купли-продажи трудовой услуги.** Представление о рынке труда как о механизме имеет принципиальное значение, поскольку изучению функционирования рынка труда в данном учебном пособии отводится центральное место. На рынке труда в результате сбалансированности спроса и предложения формируются цена труда и занятость населения.

Следует также разъяснить понимание термина «рабочая сила». Известно, что он употребляется в двух значениях. **Во-первых, в теоретическом аспекте рабочая сила рассматривается как категория, означающая способность человека к труду.**² **Во-вторых, в экономико-статистическом аспекте под рабочей силой понимается экономически активная часть населения.** Преимущественно в этом последнем, количественном аспекте и употребляется рабочая сила в данном учебном пособии.³

Структура и содержание учебного пособия отражают состояние экономической науки, когда по целому ряду вопросов еще не сложилось достаточно четкой концепции или ощущается слабая проработанность этих вопросов применительно к России. Поэтому при создании данного учебного пособия принималась во внимание не только новизна происходящих изменений в трудовой сфере и необходимость их отражения в соответствующем курсе, но и неразвитость форм их проявления, отсутствие устоявшихся институтов, способствующих функционированию рынка труда, возникновение их, как правило, на ранее сложившемся прежде базисе и то, что многие из рассмотренных в учебном пособии вопросов представляют интерес для России переходного периода, а также и то, что для становления и развития более совершенных форм потребуется, по-видимому, довольно продолжительное время.

Приведенная на рис. 1 блок-схема характеризует основные структурные элементы рынка труда России переходного периода и представляет собой совокупность тех вопросов, которые, по мнению авторов, составляют содержание курса экономики труда в дополнении к проблемам эффективности и организации труда на микроуровне.

Курс Экономике труда имеет достаточно сложную структуру. В первом разделе **«Человек и труд»** рассматривается взаимодействие человека и производства. В условиях широкого использования достижений НТП эта проблема приобретает особую важность из-за усложнения содержания труда. Определенное место отведено в работе теориям организации труда, значение которых возрастает для повышения эффективности использования человеческих ресурсов. В этой же связи рассматриваются современные концепции формирования рабочей силы.

Второй раздел **«Рынок труда и заработная плата»** посвящен изучению функционирования рынка труда, который рассматривается как самостоятельная экономическая сфера с позиций маржиналистской концепции предельных величин и субъективно-психологической теории образования цены. Здесь исследуются основные параметры рынка труда — спрос, предложение, цена труда. Этому анализу предшествует изучение структуры субъектов рынка труда и мотивации их поведения в переходный период.

¹ Mc Connell C.R., Brue S.U. Contemporary Labor Economics. — N.Y. 1992. (3-rd ed.); Рональд ДЖ. Эренберг, Роберт С. Смит. Современная экономика труда. М. МГУ. 1996 г.

² К.Маркс, Ф.Энгельс. Соч. т. 23. 2

³ «Основные методологические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости.» — Экономика и жизнь. — 1993. N 22. с.21.

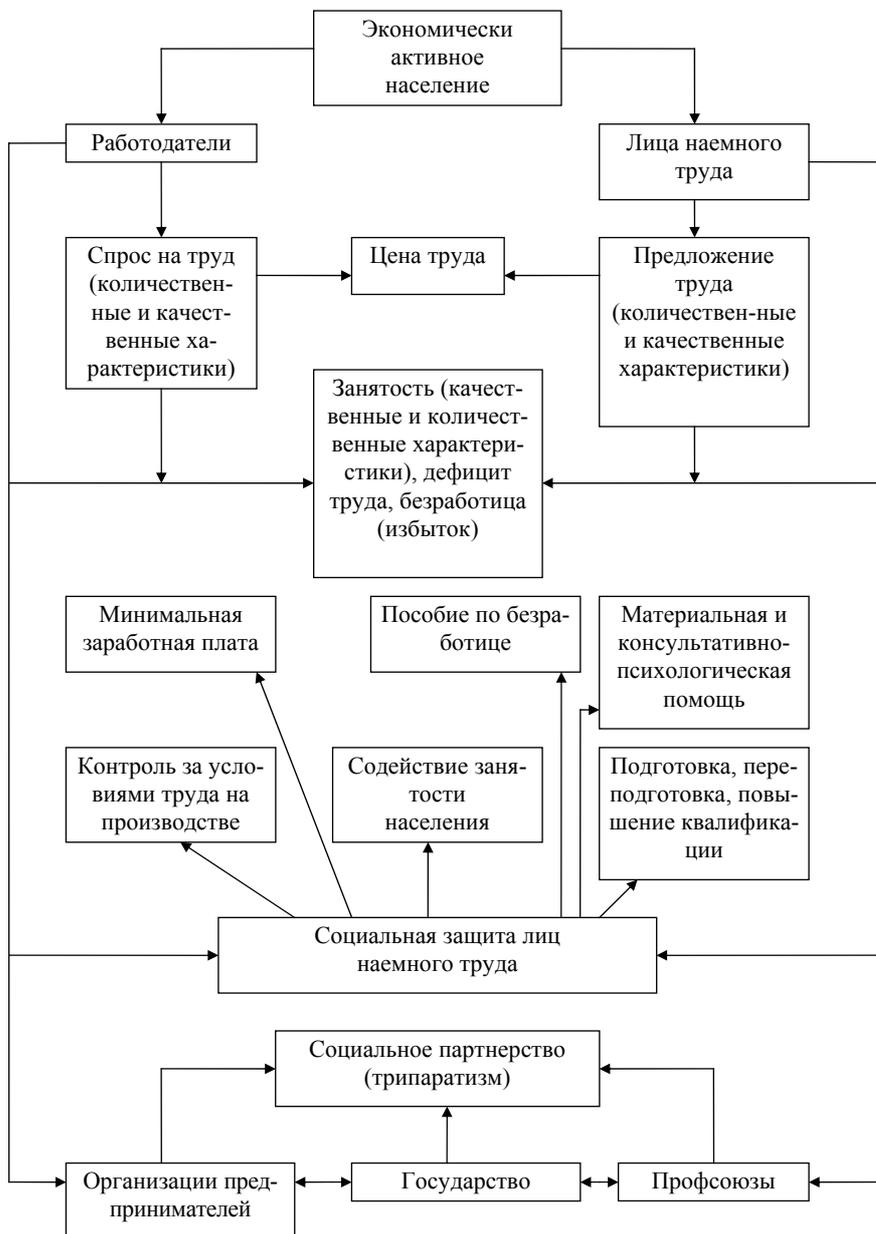


Рис. 1. Основные структурные элементы рынка труда

В третьем разделе «**ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА**» рассматривается сущность важнейших социально-экономических явлений - занятости и безработицы, формы их проявления; причины возникновения, последствия и масштабы безработицы. Определенное место в разделе занимает балансовый метод изучения трудовых ресурсов, а также моделирование занятости с применением экономико-математических методов. Последние имеют важное значение для теории и практики регулирования рынка труда.

В России еще не выработана концепция трансформации прежней системы социального обеспечения в систему социальной защиты населения и ее организационных форм и структур. В связи с этим в четвертом разделе — «**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ**» — предпринята попытка систематизировать наиболее важные и актуальные направления социальной политики государства, касающиеся защиты интересов экономически активного населения. Авторы отходят от традиционной трактовки социальной политики, как системы мер, направленных на конкретные преобразования в социальной сфере (образование, здравоохранение и т.п.), и рассматривают ее как совокупность организационных, экономических и финансовых мероприятий, позволяющих населению адаптироваться к происходящим изменениям, прежде всего, на рынке труда. Главное внимание сосредоточено на проблемах создания в России служб занятости населения; развития форм социальной защиты (пособий, всех видов помощи и поддержки) безработных; профессионального обучения, повышения квалификации; предоставления гарантий работающим по улучшению условий и охране труда. Учитывая особое положение инвалидов на рынке труда, трудности их трудоустройства в разделе специально выделены вопросы их профессиональной реабилитации и возможных направлений в решении проблемы занятости и получения дохода.

Функционирование рынка труда нередко приводит к несогласованности действий, недоверию и непониманию, возникающими между его субъектами. В этих условиях объединяющим, примиряющим началом становится установление в сфере труда партнерских отношений. Рассмотрение системы социального партнерства, основных его структурных элементов является важнейшим условием организации социальной защиты на рынке труда. Оно позволяет понять суть социально-трудовых отношений рыночного типа, поскольку такие проблемы, как найм и увольнение, занятость, безработица, формы и системы оплаты труда, условия и охрана труда, социальная защита труда в современных условиях решаются преимущественно на основе социального партнерства.

РАЗДЕЛ I. ЧЕЛОВЕК И ТРУД

ГЛАВА 1. ЧЕЛОВЕК В УСЛОВИЯХ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ

1.1.1. Труд и его основные характеристики

Труд является процессом целенаправленного воздействия человека на природу, в результате которого создаются определенные материальные и духовные блага.

Трудовой процесс как процесс создания материальных и духовных благ, предназначенных для удовлетворения потребностей, характеризуется некоторыми общими чертами независимо от того, связан ли он с добычей пищи с помощью элементарных орудий первобытным человеком или совершается с использованием современных технологий. Трудовой процесс всегда предполагает взаимодействие трех основных элементов: **рабочей силы человека, предметов труда и орудий труда.**

Рабочая сила — это совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду, являющаяся главным условием процесса труда в любом обществе.

Способность к труду и сам труд — исключительное свойство человека. Труд отличается целесообразностью, осознанностью действий, всегда направлен на достижение определенного результата, образ которого складывается заранее как идеальная цель в сознании человека.

Предметы труда — это то, на что направлен труд человека, что составляет естественную материальную основу будущего продукта труда. Природа и земля являются всеобщими предметами труда. Часть предметов труда человек находит в природе (полезные ископаемые, флора, фауна и т.д.). В подавляющем большинстве предметы труда в современном обществе сами являются продуктом переработки или результатом предшествующего труда (сырье, материалы, полуфабрикаты, энергия и др.).

Орудия труда — это совокупность элементов, которые человек помещает между собой и предметом труда, и с помощью которых он воздействует на этот предмет.

К орудиям труда относятся прежде всего орудия труда — машины, механизмы, приспособления, инструменты, двигатели, приборы и оборудование и т.п.

Предметы и орудия труда в совокупности образуют средства производства. Если рабочая сила выступает в качестве личного фактора производства, то средства производства — как вещественный фактор.

Однако, трудовой процесс нельзя представлять как механическое соединение его простых элементов — рабочей силы и средств производства. Взаимодействие человека со средствами производства предопределяется уровнем механизации и автоматизации трудовых процессов, технологией производства, а также организацией труда.

Технология выражает взаимодействие между основными факторами производства, а также способы воздействия человека на предметы труда. Организация труда обеспечивает единство и слаженность функционирования всех элементов трудового процесса, а также взаимодействие участвующих в нем людей.

Ныне человек вооружен сложнейшими техническими системами, обеспечивающими выполнение тончайших операций и изготовление продукции без прямого вмешательства человека; гибкие, быстропереналаживаемые автоматизированные комплексы, новейшие технологии, меняющие саму структуру вещества на молекулярном, атомном и субатомном уровнях. Быстродействующая информационно-вычислительная и управляющая техника многократно расширяет интеллектуальные возможности человека.

В трудовом процессе люди выполняют не только те или иные функции, взаимодействуют с природой и технической средой, но и общаются между собой, вступают в те или иные общественные отношения, которые включают отношения по поводу производства товаров и услуг, трудовые отношения, социальные и организационные отношения.

Специфика каждого конкретного труда, его разнообразие проявляются в особом характере и содержании труда, особенностях средств производства, особой потребительной стоимости его продукта.

Содержание и характер труда тесно связаны между собой. Труд имеет общественную природу, но независимо от этого его характер формируется в значительной мере под влиянием особенностей содержания труда, а также основных, отличительных черт, обусловленных общественными отношениями.

Труд как обмен веществ между человеком и природой и как средство взаимодействия между людьми имеет два соответствующих этому аспекта: технико-организационный и социально-экономический.

Технико-организационное содержание труда проявляется в качественно-количественной определенности трудовых функций, обусловленных техникой, технологией, организацией трудового процесса, мастерством и профессионализмом работников. Данный аспект содержания труда характеризует производительные силы процесса труда и технический аспект способа соединения личностных и вещественных элементов производства.

Социально-экономическое содержание труда проявляется в связях и отношениях между работниками, трудом каждого и трудом всех членов социума и отражает характерные черты общественных отношений, при которых совершается труд.

По содержанию труда различают: труд физический и труд умственный, труд творческий и труд репродуктивный, труд разной степени сложности трудовых функций; труд по разнообразию функций, их новизне и условиям осуществления.

С точки зрения собственности на средства производства различают труд частный и труд наемный: с точки зрения его организационных форм — труд индивидуальный и труд коллективный; с точки зрения способов мотивации труда — труд по желанию, труд как осознанная необходимость и труд по принуждению.

Отличительной чертой современного этапа развития производства является его социальная ориентация, нацеленность на создание условий для развития инициативы и творческого отношения к труду, раскрытия и развития личностных качеств работников, решения назревших социальных и экономических проблем на основе сотрудничества работодателей и наемных работников, что неразрывно связано с расширением производственной (трудовой) демократии, использованием гибких форм организации труда и управления трудовым коллективом.

1.1.2. Изменение роли и места человека на производстве

Одной из важнейших черт современного этапа научно-технической революции является изменение положения человека в трудовом процессе, повышение его роли и значения. Это обусловлено, с одной стороны, внутренней логикой развития НТР, а с другой — наличием многообразных взаимосвязей между НТР и социально-экономической сферой общества. Анализ места и роли человека в общественном производстве имеет принципиальное самостоятельное значение для той или иной страны, поскольку происходящие изменения в системе «человек — производство» формируют значительную часть предпосылок тех социальных процессов,

которые играют важную роль в определении социально-экономического облика общества в целом, его профессионально-квалификационной и социальной структуры, соотношения между различными формами собственности и размерами предприятий, моделей управления трудом, форм занятости населения, масштабов безработицы и т.п.

Развернувшаяся с середины XX века в большинстве развитых стран научно-техническая революция и связанный с ней рост производительных сил, повышение эффективности производства и производительности труда придали современному производству невиданный ранее динамизм, обеспечили высокий уровень технической оснащенности и организации труда. Для того, чтобы более отчетливо представить себе изменения, которые наблюдаются в положении человека в экономике, необходимо рассмотреть в каком направлении происходят изменения в содержании труда под влиянием научно-технической революции и выделить их характерные особенности.

В истории развития общества можно выделить два этапа индустриального развития. Один связан с появлением и развитием машинного производства, другой — с автоматизацией и компьютеризацией.

Начало машинному производству положил промышленный переворот конца XVIII в. Главным содержанием этого поворотного этапа стало распространение поточно-конвейерных форм организации труда на основе использования машин, что привело, с одной стороны, к колоссальному росту производительности труда и насыщению рынка товарами сложившегося массового спроса, а, с другой — расчленению трудовых функций человека на узкоспециализированные операции, обеднению содержания труда, отупляющей монотонности трудовых процессов. Применение машин позволило передать функции физического труда (энергетическую и перемещающую) от человека технике, а технологическую функцию осуществлять при помощи машин и механизмов. В результате этого труд людей был облегчен и многократно возросла его производительность. Кроме того, уже в машинном производстве, на стадии комплексной механизации труда впервые появляются новые, более сложные функции по обслуживанию машин и соответственно профессии — наладчики, настройщики, электрослесари и др., труд которых, хотя и является ручным, но требует высокой квалификации, специальной подготовки в объеме среднего специального образования, а в ряде случаев — высшего.

Однако на этой стадии развитие производства все еще мало зависело от качественных характеристик рабочей силы. Оно преимущественно опиралось на экстенсивные факторы — привлечение дополнительных ресурсов. В составе занятых доля квалифицированных рабочих и специалистов была невелика, и соответственно потребность в среднем и, особенно, высшем образовании — незначительна. Наука делала только первые шаги навстречу производству. Естественно, что в таких условиях многие потенциальные возможности человека оставались невостребованными, поскольку поточно-конвейерное производство обходилось без серьезной подготовки работника.

В то же время **развитие машинного производства явилось предпосылкой для перехода к новому этапу индустриального развития, основу которого составляют процессы автоматизации, а затем электронизации и компьютеризации экономики**, что в свою очередь подготавливает переход к постиндустриальному, информационному обществу. Большинство развитых стран находится на этапе становления именно такого общества.¹

Переход к автоматизации производства в корне изменил представление о роли и значении человеческого фактора. Если при машинном производстве показателями экономического развития являются преимущественно количественные характеристики материального производства, то при автоматизированном производстве приобретают значение интенсивные факторы развития, определяющие структурные сдвиги, которые невозможны в свою очередь без качественного совершенствования человеческого фактора и создания соответствующих условий для его развития. В этом коренное различие между двумя этапами индустриального развития.

На первый взгляд может показаться, что насыщение производства принципиально новыми средствами и видами энергии, постоянное обновление машинной техники еще более современной, в том числе автоматизированной, непрерывный рост фондовооруженности труда и т.д. отводят живому труду второстепенную роль, а в качестве основного фактора развития экономики выдвигается овеществленный труд. На самом деле постоянное обновление технических средств и применение современной технологии стало возможным прежде всего благодаря развитию самого человека, его способности к творческой деятельности и использованию научных открытий при совершенствовании технико-технологического базиса. А это в свою очередь обусловлено опере-

¹ По некоторым оценкам, в середине 70-х годов в США информационная продукция во всех ее видах в денежном выражении превышала половину производства товаров.

жающим развитием такой сферы человеческой деятельности как наука, где разрабатываются и создаются образцы новой техники и технологии, усилением ее связей с производством.

В автоматизированном производстве, функционирующем с использованием вычислительных машин и другого информационного оборудования, к технике переходит практически полностью технологическая функция. Это не только многократно повышает производительность труда и, следовательно, сокращает спрос на выполняющих эти функции работников, но и принципиально изменяет содержание труда рабочего, его роль и место в трудовом процессе. Поскольку функции непосредственного управления орудиями труда переходят к ЭВМ, то за человеком главным образом остаются функции общего контроля и принятия стратегических решений, а также функции обслуживания достаточно сложной техники. Эти функции представляют собой нестандартный процесс, требующий единства физических и умственных усилий, поскольку непосредственно на производстве многократно возрастает как объем, так и сложность средств производства, находящихся под контролем отдельного рабочего. Кроме того, в автоматизированном производстве по сравнению с машинным неизмеримо выше потери в случае нарушения технологического режима и других погрешностей по вине рабочего. Это объясняется как высокой стоимостью оборудования, так и спецификой технологического процесса, когда нарушение на одном участке производства приводит к остановке всего производственного комплекса, а также существуют производства (например, атомные электростанции), где такие нарушения представляют опасность для жизни общества. Поэтому такие качества работника, как профессионализм и ответственность, способность быстро реагировать на нестандартную ситуацию, неукоснительно соблюдать дисциплину и технику безопасности и т.п. определяют не только условия функционирования техники, но и сохранение своей и чужой жизни, становятся неотъемлемыми требованиями производства.

Таким образом, развитие науки и техники изменяют соотношение между физическим и умственным трудом в пользу последнего, происходит интеллектуализация труда.

О развитии этого процесса в нашей стране можно судить по данным переписей населения 1979 и 1989 гг. За этот период доля занятых умственным трудом увеличилось с 29,7% до 33,5%, а доля занятых физическим — упала с 70,3% до 66,5%. В то же время в США к 1990 г. доля занятых преимущественно умственным трудом увеличилась почти до 57% по сравнению с 48% в 1970 г.

Интеллектуализация труда тесно связана с процессом — **гуманизации труда, который означает развитие производительных сил на основе изменений технологического способа производства и связанного с ним возрастания роли и значения человека на производстве.** Положение человека изменяется таким образом, что он не только не утрачивает своих ведущих позиций, но и, наоборот, благодаря квалификации и образованию укрепляет их и расширяет свое влияние.

Образование способствует развитию экономической и социальной активности человека, обуславливает специфические связи и отношения между людьми, а также индивидом и обществом в целом, регулирует его социальные перемещения, стимулирует творчество в труде, определяет уровень его культуры и нравственного развития. Социологические исследования показывают существенные потенциальные возможности работников с более высоким образовательным уровнем. Так, среди лиц с высоким уровнем образования больше тех, кто совмещает две и более специальности, имеет личную заинтересованность в повышении производительности труда, знаком с передовыми методами труда, участвует в управлении производством. В этой группе работников более развито стремление к самосовершенствованию и повышению квалификации.¹

Объективным требованием НТР становится опережающее развитие человека. Рост квалификации наряду с укреплением здоровья нации приобретают характер ключевых ресурсов современного производства.

Тенденция опережающего развития человека по отношению к технико-технологической основе производства позволяет рассматривать социальную функцию образования и возрастание его значения в экономическом и социальном прогрессе как объективную закономерность, присущую практически всем развивающимся экономическим системам. Исключение могут составлять те периоды, когда поступательное развитие экономики нарушается в результате различного рода кризисов.

Одной из особенностей развития образовательного потенциала России является опережающее его «накопление» по сравнению с возможностями использования в соответствии с требованиями производства. Эта тенденция наиболее ярко проявилась в период 70-80-х годов. Работники со специальным образованием использовались в трудовой деятельности недостаточно рационально. Часть специалистов с высшим и средним образованием трудилась на рабочих местах, значительная доля тех, кто оканчивал вузы и техникумы работали не по специальности. Динамика образовательного потенциала России, который формируется в период 1990-1996 гг.

¹ Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития. — М. Наука. 1987г. с.136

(годы, приходящиеся на кризис), не является показательной и характеризуется сокращением выпуска специалистов со средним специальным образованием с 623 тыс. до 472 тыс. человек (на 24%), а с высшим с 407 тыс. человек до 395 тыс. человек (на 3%).

Проявлением возрастания роли человека на производстве является также рост и совершенствование непроизводственной сферы, основным назначением которой является развитие и формирование профессионально подготовленного к жизни человека, поддержание его здоровья, организация отдыха и т.д. Развитие этой сферы становится показателем качественного совершенствования человека, его духовных и физических возможностей.

В развитых странах непроизводственная сфера по показателю численности занятых существенно превосходит производственную. В России также идет увеличение доли работников этой сферы, но основная масса труда все еще сосредоточена в производственных отраслях: в 1992г. на материальное производство приходилось 70,6% занятых и 29,4% — на непроизводственные отрасли, в 1995г. соответственно — 67,8 и 32,2%.

Особое значение среди отраслей непроизводственной сферы приобретают — наука, образование, здравоохранение. Общая мировая тенденция состоит в росте специалистов, занятых в этих областях экономической деятельности, что является отражением того факта, что экономика развитых стран все более ориентируется не только на удовлетворение материальных потребностей, но и потребностей, связанных с развитием человека и сохранением его здоровья. Для России, в которой в настоящее время престиж многих из этих сфер существенно снизился вследствие глубокого и всестороннего кризиса в стране, характерен отток занятых здесь работников или в лучшем случае поддержание занятости на прежнем уровне.

Так, в науке и научном обслуживании за период с 1992г. по 1995г. число занятых сократилось с 2,3 млн. до 1,7 млн. человек; образование, культура и искусство увеличили свою численность незначительно с 7,5 млн. до 7,6 млн. человек.

На пороге XXI века неприемлема упрощенная оценка воздействия НТР на человека, акцентирующая внимание только на возрастании его роли на производстве, освобождении от тяжелого физического труда и т.п.

Научно-технический прогресс, рационализация производства, внедрение новейших методов организации труда, неся в себе объективно прогрессивные тенденции развития производительных сил, одновременно с этим существенно усложняют социальные, экономические и экологические проблемы, вызывают различного рода проявления дегуманизации труда (отчуждение труда, снижение квалификации, сокращение демократических прав и свобод и др.), противоречия и нестабильность развития (безработица, инфляция, периодически возникающие кризисы, загрязнение окружающей среды и т.п.).

Для России переходного периода особое значение имеет осуществление целенаправленного воздействия на различные направления НТП с целью сохранения уже ранее достигнутого уровня и одновременного продвижения вперед, следуя логике развития НТР, изменения положения человека не только на производстве, но и в обществе, создания тем самым условий для формирования социально-экономических предпосылок для более прогрессивного развития.

ГЛАВА 2. ГУМАНИЗАЦИЯ КАК ОСНОВА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

1.2.1. Эволюция организации труда — от «тейлоризма» к «качеству трудовой жизни»

На протяжении почти столетия в организации труда отчетливо прослеживаются два противоположных подхода. Один — связан с именем американского инженера Ф.Тейлора (1856-1915 гг.) и его последователей, который на рубеже XIX-XX вв. создал систему организации и управления, основанную на методах жесткого нормирования и материального стимулирования труда, подчинения рабочего заранее предписанным нормам поведения, вошедшую в историю под названием «тейлоризм».¹ Для тейлоровской системы характерно резкое разграничение исполнительской и управленческой функций и особое отношение к человеку как «ленивому», безынициативному работнику.

Другой подход возник на более поздних этапах НТР и в противоположность тейлоризму основывался на разработке социально-психологических методов трудовой мотивации, исходя из социальной и производственной активности работника, делая упор на обогащение содержания труда, интеллектуальную составляющую и улучшение его условий. Он вбирает в себя множество теоретических концепций таких, как «качество трудовой жизни», «обогащение содержания труда», «гуманизация труда» и др. Примечательно, что оба подхода существуют раздельно только в теории организации труда, на практике же они используются как автономно, так и в определенной комбинации. В управленческой практике сочетаются морально-психологические, социальные стимулы к труду и методы нормирования и материального стимулирования как в коллективной, так и в индивидуальной формах. Фактически создается некая «синтетическая» модель организации труда, которая различается по отраслям и предприятиям, поскольку зависит от экономических, социальных, политических и технологических факторов.

Главной причиной сосуществования на практике того и другого подходов к организации труда является неоднородность технико-технологического базиса современного производства, его многоукладность. Она базируется как на использовании новой техники и новейшей технологии, соответствующих новому этапу индустриального и постиндустриального развития (гибких автоматизированных системах, обрабатывающих центрах, системах автоматизированного проектирования, информационной инфраструктуры и др.), существенно меняющих положение человека, так и на применении машин и оборудования более раннего этапа НТР, с преобладанием малоквалифицированной рабочей силы, сохранением ручного труда низкой квалификации, частичной его механизацией.

Следует также подчеркнуть, что по мере развития экономики нестабильность, глубина и масштабность кризисов, ожесточение конкурентной борьбы, несовершенство рынка и государственного регулирования и другие факторы порождают потребность у предпринимателей прежде всего в ускоренной технической и технологической модернизации, гибкой приспособляемости производства к изменениям спроса, смене ассортимента продукции, в ее удешевлении и улучшении качества. Поэтому основными непосредственными мотивами внедрения в практику управления и организации труда как методов тейлоризма, так и «гуманистических» методов является стремление предпринимателей повысить производительность труда, снизить издержки производства и тем самым максимизировать прибыль, удержать свои позиции в острой конкурентной борьбе.

Разрыв с тейлоризмом и распространение форм и методов организации труда, направленных на изменение производственной среды и повышение качества рабочей силы, на практике предполагают смену технологического способа производства, переход на постиндустриальную стадию развития. Это обусловлено тем, что новые, альтернативные формы организации труда требуют в отличие от тейлоризма объединения операций, расширения профессионального профиля и повышения квалификации работника, освобождения его от рутинной, большей самостоятельности в принятии решений и стремление к внутригрупповому взаимодействию. Гибкие технологии предполагают более активное проявление человеческих качеств в трудовом процессе, что диктует смену форм контроля и стимулирования труда, самой модели организации труда. Чем интенсивнее осуществляется этот переход в той или иной стране, тем, при прочих равных условиях, масштабнее и глубже проявляются перемены в организации труда.

Система Ф.Тейлора представляет собой совокупность методов организации труда и управления, основанных на детальном исследовании трудовых процессов и режимов работы оборудования; установлении высоких норм выработки и жесткого их выполнения; подборе и специальной подготовке рабочих, пригодных для выполнения различных видов работ при очень высокой интенсивности труда.

¹ Наиболее известные его работы: «Научные основы организации промышленных предприятий» (СПб., 1912 г.); «Научная организация труда» (М., 1924 г.) и др.

Разработанный Ф.Тейлором аналитический метод нормирования труда основан на непосредственном измерении затрат времени на выполнение определенных операций и видов работ с помощью хронометрических наблюдений. Этот метод сводится к расчленению всех трудовых операций на простые трудовые действия и приемы, устранению излишних и бесполезных, изучению способов выполнения квалифицированными рабочими отдельных элементов работы и отбора самых удачных. Чтобы материально заинтересовать всех рабочих в выполнении и перевыполнении высоких норм выработки, Ф.Тейлор разработал специальную систему сдельной заработной платы, в которой практически реализовал идею установления заработка рабочего в зависимости от его выработки.

Принципы тейлоризма получили практическое применение в начале XX века на предприятиях Г.Форда — известного американского предпринимателя, где широко использовались прогрессивные для того времени поточно-конвейерные линии, позволяющие повысить производительность труда и соответственно увеличить заработки рабочих. При этом труд рабочих становился все менее осмысленным и по существу сводился к повторяющимся в течение рабочего дня монотонным движениям в темпе, заданном скоростью конвейера, и ритме поточной линии.

В системе Ф.Тейлора работник рассматривается как «экономический человек», руководствующийся в своей экономической деятельности преимущественно соображениями личной материальной выгоды, выполняющий роль придатка машины, дополнения к конвейеру. На ранних стадиях механизации труда, при стабильном рыночном спросе, массовом производстве продуктов, широком использовании сравнительно малоквалифицированной, социально однородной рабочей силы система надзора, казарменной дисциплины и изнуряющей интенсивности труда давала свой экономический эффект. Но по мере развития техники и технологии, автоматизации производства, постепенного вытеснения физических функций умственными, роста квалификации рабочих и социальной дифференциации в обществе применение данной системы организации труда привело к росту неудовлетворенности трудом все большего числа рабочих, что сказалось прежде всего на его производительности. Многие практики того времени были заняты поиском дополнительных способов трудовой мотивации работников и преодоления отчуждения труда.

В 1927-1932 годах группой сотрудников отдела промышленных исследований Гарвардского университета под руководством профессора Э.Мэйо был проведен эксперимент на заводе фирмы «Уэстерн электрик» в г.Хотторн, в котором участвовало 6 работниц, входивших в бригаду по сборке телефонных реле. В течение 5 лет экспериментаторы 13 раз изменяли условия труда бригады: режим рабочего времени; систему оплаты труда; организацию отдыха и питания и т.п. При этом работницам внушали, что их труд имеет важное значение для общества, для науки, подчеркивали научное значение проводимых экспериментов. Когда при двенадцатом по счету изменении в условиях труда все ранее предоставленные бригаде льготы были отменены, обнаружилось, что достигнутый уровень выработки не только не снизился, но и продолжал расти. По мнению Э.Мэйо и его сотрудников, важную роль в этом сыграл морально-психологический фактор: уверенность работниц, что они помогают решать важную производственную задачу.

Хотторнский эксперимент считается началом формирования школы «человеческих отношений» на Западе, включающей комплекс социально-психологических мероприятий, призванных преодолеть апатию рабочих к труду, чувство отчужденности в процессе производства, увязать интересы администрации и работников предприятий. Получившая широкое распространение в 50-х годах, эта школа формально объединяла разные подходы — тейлористский, личностный, творческий. На практике же продолжала господствовать тейлоровская схема примата материального стимулирования, жесткие авторитарные методы организации труда. По сути дела, школа «человеческих отношений» была своего рода «тейлоризмом с человеческим лицом», которая заменила концепцию «экономического человека» на «человека социального», показав преимущества морального стимулирования, коллективизма, социально-психологического климата в трудовых коллективах и подготовила появление концепции «социотехнических систем» (английский Институт человеческих отношений в Тавистокке).

Идеологам западной концепции «социотехнических систем» удалось в какой-то мере оспорить претензии тейлоризма на определение единственно правильных и рациональных приемов и режимов труда. Они рассматривали любую организацию как открытую систему, состоящую из двух подсистем — социальной и технической. Оптимизация этой сопряженной социотехнической системы достигается, при прочих равных условиях, взаимосвязью между ними на основе согласования требований развития техники и технологии, с одной стороны, и потребностей и устремлений работников — с другой.

В конце 60-х, начале 70-х годов, развивая социотехнический подход, Л.Дейвис провел ряд исследований и разработал общую модель «ответственного автономного поведения» в качестве определяющего при взаимодействии между человеком, организацией и техникой. «Ответственное автономное поведение», как его понимал

Л. Дейвис и его школа, строится на том, что работник или группа работников принимают на себя ответственность за осуществление действий, необходимых для производства товаров или услуг, за темпы производства, количество и качество продукции. Была выдвинута идея создания автономных или полуавтономных бригад, в которых обогащение труда и профессиональное развитие работников дополнялись правом самоорганизации и общей ответственности за конечные результаты. Выступая против технологического детерминизма в развитии форм организации труда и за взаимную оптимизацию социальной и технической подсистем производства, представители этой школы выдвинули тезис о возможности применения на одной и той же технологической базе нескольких альтернативных типов организации труда.

Появление этой концепции было подготовлено многими теориями. Такими как: эргономика, психофизиология труда, социально-психологические теории развития потребностей и трудовой удовлетворенности (А. Маслоу, Д. Макгрегор, Ф. Херцберг и др.), в которых работник уже рассматривался как «человек самореализующийся». Так, А. Маслоу была разработана теория иерархии человеческих потребностей, которая исходила из положения о том, что все человеческие потребности — физиологические, психологические, материальные, социальные и др. располагаются на разных иерархических уровнях в зависимости от неотложности и очередности их удовлетворения. Причем первоначально должны быть удовлетворены потребности самого низшего уровня (физиологические), затем потребности более высокого порядка.

В последствии американский психолог Ф. Херцберг, используя идеи своих предшественников о развитии человеческих потребностей, инициативы и творчества, как важнейших человеческих свойств, развил их и дал практические рекомендации по организации труда. Ф. Херцберг подразделил все факторы удовлетворенности работников, побуждающих их к производительному труду, на две группы — внешние, или «гигиенические», и внутренние — мотивационные. К внешним он относил методы управления персоналом, условия труда, межличностные отношения, денежное вознаграждение, статус, чувство безопасности. Эти факторы, по его мнению, могут вызвать (или предотвратить) неудовлетворенность работников своим трудом. Однако они не служат мотиваторами, к которым он относил внутренние факторы: содержательность самого труда; чувство удовлетворения выполненной работой; возможность профессионального роста. Последние никогда не удовлетворяли человека полностью, а потому постоянно стимулировали его к личностному развитию. Это частично объясняло то, что не всегда удовлетворенность работника трудом непосредственно ведет к росту производительности. Ф. Херцберг предлагал мотивировать труд путем обогащения его содержания более сложными операциями и стимулировать развитие самого работника, т.е. идея Ф. Херцберга заключалась в стимулировании труда трудом более высокого содержания.

Другой американский ученый — Д. Макгрегор, в конце 60-х годов противопоставил две концепции, лежащие, по его мнению, в основе организации труда и управления, которые условно назвал «Теорией X» и «Теорией Y».

Согласно «Теории X» в основе руководства наемными работниками лежит предположение о том, что они безынициативны, безответственны, стремятся лишь к удовлетворению своих материальных потребностей. Исходя из этого, предприниматели и менеджеры должны жестко регламентировать все виды работ и строго контролировать их исполнение. Лишая работника возможности участвовать в принятии решений и проявлять инициативу, заставляя его выполнять мелкие, однообразные операции, такого рода управление способствует тому, что он становится апатичным, безразличным к интересам организации, а также к своей работе. В конечном итоге понижается мотивация работника, падает производительность его труда. Таким образом, в «Теории X» угадываются уже известные положения концепции Ф. Тейлора.

По «Теории Y», напротив, предполагается, что наемный работник по своей природе энергичен, честолюбив, в процессе труда стремится к удовлетворению не только материальных, но и духовных потребностей в творчестве, самореализации и т.п.. Чтобы полностью раскрыть все способности человека, направить их на достижение целей организации (и прежде всего — максимизацию прибыли), руководство должно доверять работнику, привлекать его по возможности к работе творческого характера (например, к участию в выработке управленческих решений), допускать определенную свободу действий в рамках выполняемых им функций. По мнению Д. Макгрегора, результатом такой управленческой «стратегии» должен стать значительный рост производительности труда всех членов организации.

В одном ряду с основополагающими теориями организации и управления периода научно-технической революции находится так называемая «Теория Z» У. Оучи (японца по национальности, американского профессора Высшей школы управления при Калифорнийском университете в Лос-Анжелесе), появившаяся в начале 80-х годов.¹

¹ В русском переводе она вышла под названием «Методы организации производства». — М.: Экономика, 1984.

«Теория Z» опирается на многообразие форм и методов организации и управления, используемых в практике японских фирм: от потенциала новой техники и технологии, последних достижений фундаментальных и прикладных исследований до рационализации умственных и физических возможностей человека, его творческих способностей и нравственных устоев, его характера и личных наклонностей; от экономического стимулирования до психологического воздействия; от угрозы оказаться без работы до пожизненного найма. Если это необходимо, то в ход идут многовековые традиции, социокультурные особенности, специфика этнического развития и постулаты религиозной веры. Примечательно, что в России еще в начале XX века, в 20-е годы, задолго до расцвета западной концепции «социотехнических систем» (а это 50-е — начало 70-х годов), наблюдался особый подъем в области теории организации труда, который ознаменован появлением «концепции трудовых установок», которую сами авторы называли «технобиосоциальной». Этот период в развитии российской экономической науки связывают с именами таких крупных ученых, как А.К.Гастев, О.А.Ерманский, П.М.Керженцев и др.

Конечно же, российские ученые не работали автономно, в стороне от достижений мировой науки и практики того периода, без учета тенденций развития техники и технологии производства передовых развитых стран мира. Появившаяся в те годы концепция научной организации труда и управления производством в достаточной мере трансформировала и интегрировала все наиболее ценные находки западной организационно-управленческой теории и практики, прежде всего Ф.Тейлора, Г.Форда, Ф.Гилбрета, Г.Ганта, и вместе с тем содержала самобытные, оригинальные и новаторские идеи российских ученых. Так, разработанная в 1924г. коллективом Центрального института труда под руководством А.К.Гастева (1882-1941 гг.)¹ «концепция трудовых установок», включала в себя три главных, органически взаимосвязанных направления: теорию трудовых движений в производственных процессах и организации рабочего места; методику рационального производственного обучения; теорию управленческих процессов. Важно отметить, что концепция российских ученых была многогранна, она в комплексе охватывала сферы техники и технологии, биологии, психофизиологии, экономики, истории, педагогики. Более того, она содержала в себе зарождающиеся основы таких наук, как кибернетика, инженерная психология, эргономика и др., которые получили признание и начали широко развиваться в последующие годы на Западе и отчасти в нашей стране.

Таким образом, уже к концу 60-х — началу 70-х годов, прежде всего в странах запада сформировалась мощная теоретическая платформа, подготовившая развитие организации труда с учетом изменений в технике и технологии производства и развитии самого человека, его потребностей и качественных характеристик.

1.2.2. Организация труда на основе методов повышения качества трудовой жизни

Организация труда в большинстве развитых стран преимущественно базируется на концепции «качество трудовой жизни», вобравшей в себя многочисленные достижения «гуманистического» подхода в управленческой деятельности. **Центральная идея концепции «качество трудовой жизни» заключается в создании на производстве разнообразных условий, препятствующих отчуждению труда, способствующих повышению его культуры и эффективности и возвышению человека как творческой личности.**

Основными положениями этой концепции являются: справедливое и надлежащее вознаграждение за труд; наличие безопасных и здоровых условий труда; возможность развивать способности в процессе труда и самореализовываться; производственная демократия и правовая защищенность работника; возможность профессионального роста и формирования карьеры; получение социально значимого места работы.

Справедливое вознаграждение за труд означает соотнесение оплаты данного и других видов труда, которое достигается, прежде всего, путем аналитической оценки работы, включающей все требования, предъявляемые к ней — профессиональную подготовленность и опыт работника, степень его ответственности, условия труда. При этом учитывается соотношение спроса и предложения на рынке труда по отдельным занятиям, а также сложившиеся в обществе представления о справедливой оценке труда тех или иных профессий. Надлежащее вознаграждение за труд связывается с тем, насколько получаемый работниками доход соответствует принятым в обществе стандартам благосостояния, а также представлениям самого работника об уровне жизни. В последние десятилетия в это понятие все чаще включается и обеспечение определенного уровня социальных выплат и льгот, без которого не может быть достигнут более высокий уровень потребления.

Справедливое и надлежащее вознаграждение за труд следует рассматривать не только как основное условие обеспечения воспроизводства рабочей силы, но и как фактор трудовой мотивации, на основе которого осуществляется развитие более высоких человеческих потребностей.

¹ А.К.Гастев. Индустриальный мир. Харьков, 1919г.; Новая культурная установка. - М., 1924; Нормирование и организация труда. - М., 1929 и др.

В концепции «качество трудовой жизни» особое место занимают вопросы **создания безопасных и здоровых условий труда**. Все дело в том, что человеческий потенциал не может быть реализован в полной мере, если физические и химические факторы на производстве неблагоприятны и человек испытывает страх и беспокойство за свое здоровье и безопасность.

Эта концепция также определяет и **основные условия развития личности работника, возможности его самовыражения и самореализации**. Современному производству необходим мыслящий работник широкого профиля, готовый переключаться на решение новых производственных задач, возникающих в связи с регулярным обновлением оборудования, технологии, видов продукции, обладающий широким диапазоном общекультурных, духовных, нравственных и социальных качеств.

Значительное место в концепции занимают вопросы **создания условий для профессионального роста работников**. Обычно работник приобретает трудовые навыки в течение нескольких недель или лет, затем через некоторое время достигает «пика» в своей профессии или карьере, а в дальнейшем перспективы его сужаются, так как полученные знания и умения устаревают. Это вызывает у него неудовлетворенность своей производственной деятельностью, снижает трудовую отдачу. Поэтому повышение качества трудовой жизни предполагает постоянное развитие работника, т.е. создание возможностей для профессионального роста и обновления знаний. При назначении на должность заранее планируется будущее повышение квалификации и переподготовка, создаются условия для продвижения по службе, признания профессиональных успехов работника в глазах коллектива, семьи и даже общества в целом, формируется чувство уверенности по отношению к своей занятости и доходу, поскольку страх потерять работу и источник дохода снижает эффективность реализации профессиональных возможностей.

Многие работники крайне отрицательно воспринимают административный диктат, авторитарный стиль управления, несправедливое отношение со стороны руководителей. Поэтому **одним из главных направлений повышения качества трудовой жизни является выработка средств и методов устранения или смягчения бюрократических форм управления трудом, создания таких условий, при которых сами работники приводят свои ценностные установки в соответствие с целями деятельности предприятия**. Участие рабочих в принятии управленческих решений, определенная организационная самостоятельность дают возможность более полно использовать потенциал каждого человека. При должной постановке дела предприниматель и его управляющие, не теряя контроля над предприятием, освобождают себя от ряда второстепенных функций, которые начинают выполняться рядовыми работниками. Именно **в переходе от жестких авторитарных форм управления трудом к гибким коллективным формам, расширении возможностей для каждого работника принять участие в управлении и заключается суть производственной демократии**.

Производственная демократия предполагает реализацию ряда принципов. Прежде всего место работника на производстве, оплата его труда должны определяться по способностям и результатам труда. Необходимо исключить проявление дискриминации по тому или иному признаку — пол, возраст, политические убеждения, национальность, образ жизни и пр., а также резкую социальную стратификацию в трудовом коллективе; развивать у работника чувство принадлежности к трудовому коллективу, стремление к взаимопомощи, гордости за свою фирму.

Производственная демократия требует также правовой защищенности работника на предприятии, т.е. определенных гарантий, таких, как право на тайну личной жизни, свободу слова и др. Это означает, в частности, что администрация не должна иметь или собирать информацию о поведении работника за пределами предприятия или о жизни его семьи; работник может открыто выступать против мнения вышестоящих руководителей без боязни подвергнуться преследованиям или увольнению за критику; все дела с работниками предприятия должны вестись согласно закону, а не по произволу администрации; для всех работников устанавливаются равные возможности при решении трудовых вопросов.

В системе повышения качества трудовой жизни большое значение придается **организации условий на рабочих местах**. Трудовая деятельность может иметь положительное или отрицательное воздействие на другие стороны жизни человека. Например, продолжительные сверхурочные работы могут отрицательно повлиять на семейную жизнь, отношения с друзьями, знакомыми, разрушить привычный образ жизни. Поэтому труд, карьера, командировки не должны осуществляться за счет сокращения отдыха или времени, уделяемого семье и друзьям.

Важным условием повышения качества трудовой жизни является осознание общественной полезности выполненного труда, с которой тесно связано и понятие общественной ответственности. Работник должен

знать, что его фирма ответственно относится к делу, занимает общественно правильную позицию, своей деятельностью способствует общему благу.

Практика реализации концепции «качество трудовой жизни» связана с разработкой соответствующих форм и методов рационализации труда и активизации человека на производстве, которые можно представить в виде системы взаимосвязанных специальных программ. В их числе такие программы, как:

- программы рационализации и модернизации технико-технологического базиса, основанные на комплексной механизации и автоматизации производства, вытеснении конвейера, широком использовании информационных технологий, производственной ротации работников, обогащении содержания труда и др.;

- программы вовлечения работников в управление производством: полуавтономные и автономные рабочие бригады, «кружки качества» и т.д.;

- программы профессионального развития рабочей силы и должностного продвижения;

- программы материального стимулирования: участие в прибылях, владение акциями своего предприятия и др.;

- программы нетрадиционных форм организации труда и рабочего времени: неполный рабочий день, гибкий график рабочего дня, надомный труд и др.

Программы повышения качества трудовой жизни (хотя и не всегда под этим названием) широко распространены во многих отраслях промышленности. Их основная цель — гуманизация труда, которая является важнейшим фактором социального и экономического прогресса.

ГЛАВА 3. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРИИ ФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКА

1.3.1. Основные положения концепции «человеческого капитала»

В рыночной экономике, как известно, регулятором движения рабочей силы, ее перелива между отраслями и сферами экономики является заработная плата. До определенного времени заработная плата успешно справлялась с этой задачей. Но в дальнейшем с усложнением производства и особенно с развитием НТР в середине 50-х гг. в большинстве развитых стран стал увеличиваться спрос на высококвалифицированную рабочую силу. В этих условиях одного роста заработной платы оказалось недостаточно для обеспечения рабочих мест рабочей силой требуемой квалификации. Необходимы были специальные, целенаправленные вложения в человека, которые позволили бы сформировать у работника нужные для производства качества. На этой основе по аналогии с овеществленным капиталом возникла концепция «человеческого капитала». Ее основателями являются американские ученые экономисты — лауреат Нобелевской премии Т.Шульц, Б.Вейсброд, Дж.Минцер, Л.Хансен, М.Блауг и др. Широкую известность получила книга Г.Беккера «Человеческий капитал», впервые изданная в 1964 г.

Под человеческим капиталом имеется в виду капитал особого рода — врожденные способности человека и приобретенные знания и навыки, которые способствуют повышению производительной силы его труда и являются источником дохода. Последнее обстоятельство, то есть способность быть источником дохода и делает его капиталом, а связь с человеком — человеческим капиталом.

Знания и квалификация создают основу человеческого капитала и требуют значительных вложений. Основными формами инвестиций в человека считаются средства, идущие на воспроизводство рабочей силы — образование, подготовку кадров на производстве, медицинское обслуживание, уход за детьми, а также миграцию и поиск информации о выгодных условиях найма. Образование и медицинское обслуживание носят долгосрочный характер. Если образование и подготовка кадров на производстве повышают уровень квалификации, то здравоохранение способствует работоспособности и продолжительности трудовой жизни, позволяет более интенсивно трудиться и т.п. Миграция и поиск информации о выгодных условиях найма выступают краткосрочными факторами и связаны с перемещением рабочей силы в отрасли и регионы, где цена труда выше. Воспитание и уход за детьми до трудоспособного возраста представляет собой форму, в которой человеческий капитал воспроизводится в следующем поколении.

Между тем в трактовке человеческого капитала среди ученых экономистов нет единства взглядов.

Одни из них рассматривают в качестве «капитала» только те свойства и характеристики человека, которые могут служить предметом купли-продажи, «инвестиции в навыки людей, а не ценность людей самих по себе», поскольку с точки зрения производственного процесса главными факторами являются образование и здоровье, обеспечивающие в дальнейшем работнику определенный денежный доход.

Другие — считают «капиталом» самого человека как физическое существо, а не только приобретенные им знания, профессиональные навыки и умения. Так, например, американский ученый И.Фишер писал, что «квалификация» механика не является богатством, дополнительным к самому человеку, «квалифицированный механик» — вот что должно считаться богатством.¹

Справедливости ради необходимо отметить, что еще в работах А.Смита, Д.Рикардо, а также К.Маркса отмечалось, что навыки, знания и способности людей представляют собой богатство, которое накапливается и передается из поколения в поколение. К.Маркс подчеркивал, что развитие человеческих способностей «можно рассматривать как производство основного капитала, причем этим основным капиталом является сам человек.²

Но человеческий капитал — это действительно особая форма капитала. Поэтому аналогия человеческого капитала с физическим, а также с процессом создания материальных средств производства в значительной степени условна, между ними имеются существенные различия.

Отличие человеческого капитала от капитала, овеществленного в средствах производства, прослеживается в разных направлениях. Так, период создания материальных средств длится значительно меньше, чем период формирования рабочей силы. Инвестиционный период такой формы вложений в человека как образование (срок обучения) может продолжаться и 10, и 15, и более лет. Следует также отметить, что и продолжительность функционирования человеческого капитала несоизмерима с продолжительностью функционирования

¹ Цитируется по книге: Р.И.Капелюшников. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. М. Наука. 1981. с.134.

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. т.46. ч. II. с.221.

основной массы средств труда. Трудовая жизнь человека исчисляется 20 — 40 годами, в то время как средств труда — значительно меньше, активная часть служит в среднем 5-10 лет.

Одно из отличий человеческого капитала заключается в том, что для приобретения знаний и навыков требуются не только материальные затраты, но и затраты психофизической и умственной энергии самого обучающегося. Так, учеба школьников или студентов — это своеобразная форма труда по приобретению знаний. Поэтому создание человеческого капитала, т.е. процесс обучения предполагает уже на этом этапе усиленные трудовые затраты обучающихся помимо материальных издержек.

В то же время затраты на образование в узкоэкономическом смысле, по мнению зарубежных и отечественных экономистов, аналогичны затратам на средства производства, поскольку представляют собой издержки на создание необходимых предпосылок производства. Поэтому, несмотря на существенные различия, формирование капитала (средств производства) и формирование «человеческого капитала» (рабочей силы) имеет вполне конкретное экономическое сходство: и то, и другое требует затрат, и следовательно, отвлечение средств от текущего потребления в расчете на увеличение дохода и повышение эффективности общественного производства в будущем. Оба типа вложений дают длительный по своему характеру производственный эффект.

Трактовка человеческого капитала как знаний и способностей, накопленных работником в течение трудовой жизни и соответствующих вложений в них, вызвала к жизни многочисленные попытки измерить, в частности экономическую эффективность образования (т.е. сопоставить «эффект» с «затратами») и оценить его объем.

В теории «человеческого капитала» показателем эффективности вложений в образование является так называемая **«внутренняя норма отдачи»**, исчисляемая путем соотношения приведенных издержек и выгод обучения (образования). С помощью этого показателя измеряется степень окупаемости образования в течение всей трудовой жизни. Поэтому при подсчете «нормы отдачи» пользуются методом «издержки — выгоды» («затраты — доходы»). (Ближайшим аналогом «внутренней нормы отдачи» может служить коэффициент эффективности капитальных затрат). Фактически теория «человеческого капитала» при оценке «нормы отдачи» образования основывается на идеях теории «предельной отдачи» — учащиеся направляют свои средства туда, где их ожидает в будущем наибольшая денежная выгода, а вложения средств в обучение они делают до тех пор, пока предельная норма отдачи от инвестиций не сравняется с предельными издержками их финансирования.¹

Однако выгодное помещение средств с точки зрения будущих высоких заработков не является единственным стимулом к получению образования, поскольку такой подход неизбежно оборачивается искажением целей образования и снижением его экономической и социальной ценности. Тем более что эмпирические данные не всегда подтверждают то, что всякое повышение производительности труда, вызванное ростом образования и квалификации, сопровождается пропорциональным увеличением заработной платы.

По мнению самих же теоретиков «человеческого капитала», экономические выгоды образования могут быть самыми разнообразными по форме как для человека, так и для работодателя, так и для общества. Образованный человек получает, как правило, более высокую зарплату, он быстрее приспосабливается к изменениям, вызванным техническим прогрессом, имеет возможность получить более престижную, привлекательную и интересную работу и т.д. Кроме того, есть целый ряд «внешних» эффектов образования неденежного характера — развитие образования в обществе ведет к подъему общего уровня культуры, снижению преступности, алкоголизма и т.п.

В то же время большинство исследований посвящено именно количественному измерению эффекта образования, в частности определению его вклада в увеличение заработков. Помимо ставших уже традиционными отраслевыми и региональными колебаний в оплате труда в теории «человеческого капитала» изучаются различия в оплате труда, обусловленные уровнем образования и квалификации, и выводится величина «дополнительного пожизненного дохода» по сравнению с доходом лиц, имеющих более низкий уровень образования.

Сравнение «выгод» образования с «издержками» его приобретения имеет особый экономический смысл, который заключается в том, что с ростом образования увеличивается стоимость рабочей силы, поскольку она включает стоимость обучения. Последняя обладает рядом особенностей. В частности, кроме прямых затрат на образование (расходов на оплату труда преподавателей, содержание учебных заведений и т.п.), она включает издержки «потерянных заработков», т.е. заработков, которых лишаются учащиеся в период обучения. В конце 70-х годов «потерянные заработки» в США, по данным американских ученых, составляли 40-50 % от общей стоимости высшего и среднего образования.² Конечно же, издержки «потерянных заработков» не существуют в

¹ G. Becher. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with a Special Reference to Education. N.Y. 1975. p.102.

² Mc Mahon W.W. Investment in Higher Education. Lexington, 1974, p.154-155.

виде какой-либо реальной суммы средств, направляемой в сферу образования, не учитываются при подсчете национального дохода, но они могли бы увеличить богатство страны на ту сумму, которую они составляют.

Это направление анализа издержек на образование имело своих сторонников и в нашей стране. Так, Л.Тульчинский, В.Комаров при подсчетах полной стоимости образования в СССР учитывали продукцию или заработную плату, недополученную обществом или учащимися за время их обучения.¹

Показатель «внутренней нормы отдачи» позволяет также сопоставить окупаемость вложений в материально-вещественный и «человеческий капитал». Так, например, на протяжении длительного периода в США (1939-1969 гг.) этот показатель был на уровне близком к показателям эффективности вложений в вещественный капитал, т.е. 10-15 %. Причем прослеживается устойчивая тенденция: чем выше уровень подготовки, тем ниже его «внутренняя норма отдачи». Отмечаются также различия этого показателя у разных категорий рабочей силы: у мужчин они выше, чем у женщин и т.д.

Однако большинство критиков подчеркивают недостаточную надежность этого показателя, ограниченность его практического использования. О чем свидетельствуют значительные его количественные колебания: для полного среднего образования — от 6,3 до 28%, для высшего — от 7,6 до 14,8 %. Кроме того, данный показатель не учитывает такие факторы, как: производственный опыт, качество обучения, личные способности, состояние здоровья и т.д. В нем не отражены экономические «выгоды» образования, связанные с условиями труда у лиц с высшим образовательным уровнем: большее число дней отдыха, меньшая физическая нагрузка, большая самостоятельность принимаемых решений, менее однообразный характер труда и т.п.

Согласно теории «человеческого капитала» норма отдачи не только показывает степень эффективности затрат на обучение, но и выполняет функцию регулирования инвестиций в сферу образования на уровне всей экономики: высокая норма свидетельствует о недоинвестировании и подает сигнал к росту вложений, низкая — о переинвестировании и их сокращению. Поэтому оптимальное инвестирование заключается в уравнивании норм отдачи посредством постоянного перераспределения ресурсов в пользу наиболее высоких из них. Однако, образование обладает ценностью как фактор духовной жизни общества, поэтому даже, если норма отдачи его невелика, то это все же не означает, что следует сокращать затраты на него.

Для этой цели используются «социальные нормы отдачи», которые учитывают, как правило, более полные издержки на образование, так как государство берет на себя значительно больший объем затрат, нежели частные лица. Руководствуясь показателем «социальной нормы отдачи», государство распределяет и перераспределяет, с одной стороны, ресурсы между сферой образования и другими сферами экономики, а с другой — ресурсы самой сферы образования. Однако этот показатель не позволяет определить, сколько дополнительных капиталовложений нужно сделать, чтобы уравнять инвестиционные поступления по всем направлениям, но с его помощью можно контролировать распределение инвестиционных потоков между различными формами образования и тем самым изменения в притоке ресурсов на рынке труда.

Накопление невещного богатства, каким является человеческий капитал, оценка его запасов через такой показатель как фонд образования имеет важное значение для понимания рассматриваемой теории. Для США величина человеческого капитала с использованием данного показателя была впервые исчислена Т.Шульцем в 1961 г., а затем в 1974 г. У.Мак-Магоном, в 1976 г. Дж.Кендриком и др.² Образовательный капитал, воплощенный в населении, в 1969 г., по данным Т.Шульца, составил 1307 млрд. долл., а, по данным У.Мак-Магона — 1444 млрд. долл.

При оценке динамики фонда образования необходимо исследовать влияние на него таких факторов, как рост численности рабочей силы; квалификационная структура рабочей силы; специфические затраты на образование (расходы на образование для достижения определенного уровня квалификации); продолжительность обучения; численность рабочей силы по этапам подготовки; динамика затрат на зарплату и основные средства в сфере образования.

Знание абсолютной величины фонда образования в ряде случаев позволяет определить **интеллектуалоемкость производства — показатель, аналогичный показателям эффективности таким, как фондо-, материало- или наукоемкость, который определяется как отношение фонда образования к валовому национальному продукту.** Повышение уровня интеллектуалоемкости производства свидетельствует о степени

¹ Тульчинский Л. Финансовые проблемы профессионального образования в СССР. М.: Финансы. 1968; Комаров В. Некоторые вопросы экономической эффективности подготовки кадров специалистов. — Вопросы экономики. 1968. №3.

² Особенности процесса накопления в развитых капиталистических странах. М. Наука. 1978; Дж.Кендрик. Совокупный капитал США и его формирование. М. Прогресс. 1978.

развития научно-технического прогресса, возрастании ценности образовательно-квалификационного потенциала общества.

В отечественной экономической литературе имеются примеры расчетов величины человеческого капитала, но с помощью так называемого показателя «демографических инвестиций»,¹ который трактовался по-разному (в целом данное направление анализа не получило должного развития). Так, например, Я.Н.Гузеватый определяет демографические инвестиции как затраты «на обеспечение текущих потребительских нужд дополнительно нарождающихся контингентов населения, на воспитание и обучение детей и подростков... Чем выше темпы роста населения, тем большая доля национального дохода должна затрачиваться на «демографические инвестиции» для предотвращения снижения жизненного уровня...».² Величина демографических инвестиций для каждого периода времени зависит от прироста населения за этот период и достигнутого уровня жизни.

Расчет демографических инвестиций для СССР проводился в начале 70-х годов. За 1961-1970 гг., по некоторым оценкам, с учетом изменений в численности населения и занятости, а также необходимости поддержания существующего жизненного уровня величина демографических инвестиций к национальному доходу сократилась с 4,4 % в 1961 г. до 2,4 % в 1969 г. Это свидетельствовало о превышении темпов снижения численности населения по сравнению с темпом роста душевого потребления и в конечном счете о сокращении по этой причине инвестиций в человеческий капитал в масштабах страны.³

Представляется, что теория «человеческого капитала», возникшая на рубеже 60-70-х годов, в конце 90-х не утратила своей актуальности, поскольку в ней отражаются некоторые объективные процессы — возрастание макроэкономического значения качественного совершенствования человеческих ресурсов, необходимость не вещного накопления, изменение требований к рабочей силе и др.

1.3.2. Эффективность образования с точки зрения метода «производственных требований»

Наряду с теорией «человеческого капитала» в 70-х гг. существовала альтернативная трактовка роли образования, получившая большое практическое распространение — так называемый **метод «производственных требований»**, основанный на оценке тех требований, которые предъявляет производство к той или иной профессиональной группе работников, сравнении требуемого и фактического уровней образования по каждой специальности и определении, насколько фактическая подготовка отстает или опережает требования производства.

Метод «производственных требований» применялся в исследованиях американских ученых — Дж.Сковилла, А.Берга, Л.Ульмана и других.

Оценка эффективности образования с точки зрения метода «производственных требований» проводится на основе измерения степени соответствия факторов производства. **Метод «производственных требований» определяет эффективность образования независимо от того, как оно влияет на заработки.** Если образование не коррелируется с заработком, но соответствует техническим условиям производства, то с точки зрения метода «производственных требований» снижения его эффективности не происходит. Если функции образования выходят за рамки требований производства, то при известном отставании последнего образуется относительный избыток образования. Тем самым эффективность образования может снижаться независимо от уровня подготовки, в результате его недоиспользования на производстве.

Применение этого подхода в оценке эффективности образования можно рассматривать как основу для определения потерь, которые несет общество в результате диспропорций между требованиями производства и имеющимся образовательным потенциалом работников. С его помощью выясняется также, по каким специальностям существует избыток, а по каким дефицит рабочей силы с данным уровнем образования, определяется, какая часть экономически активного населения используется в соответствии с полученным образованием и что надо предпринять, если эта пропорция нарушена.

Среди методов оценки степени соответствия образовательного потенциала требованиям производства наиболее известны три основных: экономико-социологический, экспертный, экономико-статистический.

¹ А.Кваша. Демографические инвестиции.- В кн.: Марксистско-ленинская теория народонаселения. - М.: Мысль, 1971. - С.384; Н.В.Панкратьева. Демографические инвестиции и их окупаемость.- В кн.: Социалистическое накопление: вопросы теории и планирования.- М.: Наука, 1973.- С.91-114 и др.

² Я.Н.Гузеватый. Проблемы народонаселения и социально-экономическое развитие стран Азии, Африки и Латинской Америки. Автореферат диссертации. М. 1970. с.22-23.

³ Н.В.Панкратьева. Указ. соч. с.96-97.

Экономико-социологический метод предполагает выявление имеющихся несоответствий на основе оценок самими работниками своего уровня образования и выполняемой работы.

Экспертный метод строится на сравнении достигнутого уровня образования рабочей силы с «требуемым» для выполнения данного вида работы по сложности. Требуемый уровень образования оценивается в баллах, уровень достигнутого образования — в годах обучения. Достоверность выводов анализа с помощью балльных оценок уровня образования зависит от того, какую систему соответствий между балльными оценками и годами образования избирает эксперт.¹

И, наконец, экономико-статистический метод предполагает соотнесение фактического образования отдельных работников с медианным образовательным уровнем тех профессий, к которым они принадлежат. Наличие образования, превышающего медианное число лет обучения в профессии, рассматривается как признак качественного недоиспользования работника.

Метод «производственных требований» имеет ряд ограничений для более широкого практического применения в качестве метода оценки факторов производства.

Во-первых, его проведение требует значительной подготовительной работы, в том числе оценку степени соответствия образования требованиям производства. Во-вторых, этот «метод» исходит из предположения, что система производства жестко определяет уровень подготовки работников для выполнения той или иной работы. В действительности в пределах каждой специальности существует достаточно широкий диапазон уровней образования работников. В-третьих, он никак не учитывает различия в качестве обучения. И, наконец, метод «производственных требований» в известном смысле статичен, поскольку не учитывает динамичные изменения в профессиональной структуре кадров, а лишь ориентируется на изменения образовательной структуры, что не совсем соответствует реально протекающим процессам.

1.3.3. Фактор образования в теории «фильтра»

Концепция «человеческого капитала» появилась в период всеобщего роста образовательного уровня населения, когда оно рассматривалось как основное средство получения работы и обеспечения высоких доходов. Но по мере насыщения общества образованными людьми оказалось, что получение образования далеко не всегда позволяет человеку иметь стабильное рабочее место и заработки, соответствующие его квалификации.

Развернувшийся в середине 70-х годов в странах Запада кризис занятости, проявившийся в росте безработицы среди наиболее квалифицированной рабочей силы — специалистов с высшим и средним образованием, резко ослабил престиж образования среди населения этих стран и послужил толчком к переориентации теоретических и практических разработок в этой области на выдвижение гипотезы об «отборочной», селективной роли образования и ее обоснование. Возникла так называемая **теория «фильтра», в качестве которого выступило образование**. Среди ее зачинателей надо назвать имена таких известных ученых, критически настроенных по отношению к теории «человеческого капитала», как А.Берг, Р.Дор, П.Уилс.

Идеи теории «фильтра» использовались в различных концепциях экономистов разных направлений — неоклассиков, институционалистов, социологов, леворадикалов. Несмотря на явно проявляющееся отсутствие единого теоретического направления, **центральная объединяющая идея теории «фильтра» состоит в анализе «отборочной» функции образования**.

По мнению ее сторонников, субъекты рынка обладают крайне несовершенной информацией друг о друге. Особенно это относится к покупателю услуг наемного рабочего, о производительности которого он имеет весьма смутное представление. Для того, чтобы узнать производственные возможности нанимаемого работника, должно пройти какое-то время. Не имея конкретной информации о способностях и производительности будущего работника, работодатель тем не менее располагает какими-то формальными данными о нем: возраст, пол, образование, семейное положение и т.д. Они для него являются как бы «сигналами» при отборе кандидатов на работу.

Один из важнейших сигналов — образование. Рассматривая образование в таком качестве, создатели теории «фильтра» исходят из предположения, что более способные люди достигают в среднем более высокого уровня образования. Но если это так, то в процессе обучения каждый учащийся овладевает той суммой и глубиной знаний, осиливает ту ступень образования, которая соответствует его способностям, что позволяет затем получить адекватное рабочее место. Уже в процессе обучения происходит как бы градация учащихся по уров-

¹ Более подробно см. Марцинкевич В.И. Образование в США: экономическое значение и эффективность. М. Наука. 1967. с.38-42.

ню их способностей, что и закрепляется затем в соответствующем сертификате об образовании. А для предпринимателя данные об образовании становятся информацией о производственных возможностях работника.

Получается, что не образование, а совокупность способностей, которые существуют до и помимо обучения, определяют будущий источник заработков образованных людей, а **образование с точки зрения теории «фильтра» ничего не прибавляет к способностям человека; оно только удостоверяет их наличие, делает их явными, раскрытыми и тем самым облегчает эффективное распределение работников по рабочим местам.**

В связи с этим по-иному рассматривается и экономическая отдача образования. **Эффективность образования определяется тем, насколько успешно оно выполняет свою отборочную функцию, т.е. распределение работников по рабочим местам в соответствии с их способностями.** Без системы образования отбор рабочей силы происходил бы менее эффективно: не выявив свои способности, можно ошибиться в выборе вида деятельности, что негативно отразится прежде всего на самом работнике. Эффективность образования в этом случае зависит от двух факторов: от стоимости обучения (издержек фильтрации) и от величины потерь в производстве, вызванных недостатками отбора и расстановки рабочей силы в случае игнорирования такого критерия отбора как образование. Если выигрыш в производительности ниже издержек отбора (стоимости обучения), образование с экономической точки зрения убыточно, и наоборот.

Практика использования образования в качестве критерия отбора при приеме на работу получила распространение во многих странах мира под названием «креденциализма» (от credential — аттестат, удостоверение), но отношение к ней было неоднозначное. Одни — считали такой порядок положительным явлением, поскольку присвоение аттестата помогает человеку найти подходящую работу, а общество снабжает надежной информацией, которую в противном случае пришлось бы получать менее эффективными способами. К тому же такая практика поддерживает высокие стандарты обучения. Другие — требовали ее запрещения, так как образование как средство отбора не является, по их мнению, действительным показателем производительности на рабочем месте.

Выводы

1. Изменение роли и места человека на производстве происходит под влиянием двоякого рода процессов: а) научно-технической революции, имеющей всемирный характер; б) демократических преобразований в обществе и на производстве.

2. В истории развития общества можно выделить два этапа индустриального развития. Один связан с появлением и развитием машинного производства, другой — с автоматизацией, а затем и, компьютеризацией экономики. Второй этап подготавливает переход к постиндустриальному информационному обществу. На каждом из этих этапов человек занимает определенное место в общественном производстве. Возрастание роли человеческого фактора объективно выступает основополагающим элементом экономического развития на гуманистической основе.

3. Возрастание роли человеческого интеллекта, применение новой техники и технологии изготовления продукции сопровождается перемещением центра внимания на сферы организационно-управленческой деятельности, развитие инновационных процессов, стимулирование и активизацию новаторской деятельности на основе прогрессивной организационной культуры.

4. Уровень квалификации рабочей силы, организация и мотивация трудовой деятельности взаимно дополняют друг друга и рассматриваются в настоящее время как решающее условие повышения конкурентоспособности экономики различных стран.

5. Важнейшим условием производственного использования современных технологий и техники, роста производительности труда и эффективности производства является гуманизация труда, которая направлена на взаимоприспособление и согласование техники и потребностей человека в труде.

Понятия и термины

Труд
Рабочая сила
Средства производства
Содержание труда
Характер труда
Индустриальное развитие
Тейлоризм

Качество трудовой жизни
Производственная демократия
Гуманизация труда
Теория «человеческого капитала»
Метод «производственных требований»
Теория «фильтра»

Вопросы и задания

1. Под влиянием каких процессов происходит изменение места и роли человека на производстве?
2. Назовите этапы индустриального развития. Чем отличаются эти этапы с точки зрения роли и места человеческого фактора?
3. Что такое содержание труда, как и почему оно изменяется?
4. Какие трудовые функции характерны для занятых в сфере материального производства, что происходит с ними по мере развития техники?
5. Как изменяется роль и место человека под влиянием механизации и автоматизации?
6. Каковы тенденции изменения профессионального состава работников в связи с развертыванием НТР?
7. Каково содержание теории «человеческого капитала»?
8. Опишите метод «производственных требований». В чем его практическая ценность?
9. Каково содержание теории «фильтра»? В чем отличия этой теории от других известных Вам?
10. Расскажите о методах обогащения содержания труда.
11. Какие формы организации труда способствуют его гуманизации?
12. Назовите основные положения концепции «качества трудовой жизни».
13. В чем сущность «ответственного автономного поведения»?
14. Объясните сущность производственной демократии и в каких формах она проявляется.

РАЗДЕЛ II. РЫНОК ТРУДА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

ГЛАВА 4. ПОВЕДЕНИЕ СУБЪЕКТОВ РЫНКА ТРУДА

2.4.1. Критерии структуризации субъектов рынка труда

Современный рынок труда далек от того упрощенного, примитивного представления, которое господствовало в конце прошлого и начале нынешнего столетия и которое сводило все многообразие рыночных отношений к проблеме взаимодействия между работником и работодателем. Данная концепция со всеми вариантами такой трактовки — капиталист и рабочий, эксплуататор и эксплуатируемый, угнетатель и угнетенный — восходит к марксистской трактовке основных субъектов рынка труда и, будучи в своей основе справедливой в эпоху классического капитализма, по мере усложнения общественной, в том числе и экономической жизни, все меньше и меньше соответствует складывающейся реальности.

Анализ современной экономической ситуации показывает, что **субъекты рынка труда представляют собой достаточно разнообразную и противоречивую совокупность ее представителей, деятельность которых различается по критерию причастности**, во-первых, к финансовым и материальным ресурсам, во-вторых, к управленческой, организаторской и исполнительской работе, в-третьих, к определенному виду собственности и, наконец, к различным видам профессий, отражающих степень их соответствия требованиям информационной и технологической революций.

Что касается первого критерия — причастность к финансовым и материальным ресурсам, то в условиях формирующихся рыночных отношений эти ресурсы распределены крайне неравномерно. Эта разная степень владения и распоряжения национальным богатством породила в основном три большие группы людей: захватившие и обладающие значительными ресурсами (они насчитывают 2-3% самодельного населения), которые во время социологических опросов высказывают высокую степень удовлетворенности своим социальным статусом; частично причастные к владению ресурсами страны или уполномоченные распоряжаться ими по поручению собственников (к таким можно отнести до 30% людей, что им удалось достичь сравнительно устойчивого личного положения); и, примерно, две трети населения, ничего не имеющих в своем распоряжении, сводящих концы с концами и постоянно ощущающих ухудшение своего не только материального, но и социального положения.

Таким образом, фактически материальные и финансовые ресурсы сосредоточены у меньшей части населения, которое владеет и распоряжается ими.

В этом смысле парадоксальным и нелепым выглядит исповедуемая некоторыми российскими политиками идея о превращении всех граждан в собственников. Даже в США, этой цитадели частнособственнической инициативы, свыше 70% людей не владеют средствами производства, не участвуют в обмене товаров, но обладают личностными творческими (интеллектуальными, профессиональными, физическими) ресурсами, которые одновременно являются предметом купли продажи, серьезным гарантом экономической свободы, достаточно обстоятельной социально-экономической автономии и независимого поведения в современном обществе.

Вместе с тем, произвол, захват собственности без всех и всяких правил и правовых норм, как это происходит в России, может породить иллюзию — и отнюдь не безобидную — что владельцам тех или иных национальных богатств может стать всякий, кто только не зевает и не упускает шанс ухватить то, что плохо оберегается обществом.

Рассматривая второй критерий разделения субъектов рынка труда по степени причастности к управлению, следует подчеркнуть тот факт, что организатор трудового процесса уполномочен обеспечить реализацию конкретного воплощения потребностей производства, которые возникают под воздействием объективно сложившихся обстоятельств, а также под личным и чаще заданным сверху представлением о разделении труда и соответствующим ему рабочим местам. В данном случае организатор, управляющий, менеджер в соответствии с потребностями производства осуществляет отбор, набор и обучение тех работников, которые предлагают свои услуги, свои знания, свои навыки и опыт работы. В известной степени это технологическое разделение труда, но опосредованное рыночными отношениями, учитывающими не только профессиональные требования, но и социальные качества работника — его исполнительность, добросовестность, творчество, умение сотрудничать и многое другое. В этой ситуации одна группа субъектов рынка труда демонстрирует и продает свою готовность и способность качественно выполнить требуемые трудовые операции, а другая группа — берет на себя обязанности регулировать процесс функционирования производства таким образом, чтобы, с одной сторо-

ны, оптимально соединить рабочую силу со средствами производства, и, с другой стороны, удовлетворить основные притязания продавцов этих способностей к труду.

Но наиболее важным и определяющим для структуризации субъектов рынка труда является их причастность к различным формам собственности, что позволяет рассмотреть следующие группы субъектов рынка труда.

1. **Субъекты государственной собственности.** В тех случаях, когда государство является монопольным собственником, то и организаторы, и исполнители транслируют и воплощают экономические и правовые требования данной государственной организации. Заданность и сложность, слабая реакция на требования рынка, заторможенность и неповоротливость огромного государственного механизма делают участников этой формы собственности наиболее уязвимыми в процессе экономических реконструкций и изменений. Однако его участники обладают более высокой степенью социальной защиты, имеют гарантии в случае непредвиденных экономических потрясений, что мирит часть работников с более низкой оплатой труда, но зато нередко и с его меньшей интенсивностью.

2. **Субъекты всего многообразия форм частной собственности (индивидуально-частной, коллективно-частной),** положение которых наиболее изменчиво и подвергается в известной степени риску — от процветания, высоких доходов, основанных на требовательности, беспрекословности и жесткости подчинения, до возможности внезапной потери работы как по объективным (организация не выдержала конкурентной борьбы), так и субъективным обстоятельствам (несоответствие предъявленных требований и личных устремлений и возможностей работников). Субъекты групповых, коллективных предприятий обычно организуют трудовой процесс, исходя из узко групповых представлений о возможностях рынка и конкурентоспособности своей продукции как на внутреннем, так и на внешнем рынке.

У владельцев мастерских, фермеров, торговых посредников, агентов сферы услуг и др. диапазон взаимодействия с рынком труда очень велик — от применения наемного труда до поддержания себя «на плаву» в рыночном море или ведения натурального, замкнутого хозяйства, что еще очень характерно для большинства крестьян, решивших испытать свои возможности в фермерском хозяйстве.

3. **Субъекты акционерной формы хозяйства.** Они, как правило, представлены только двумя группами — первой, в которой контрольный пакет акций принадлежит государству, и второй, где государство играет подчиненную роль. Характерно, что поведение субъектов рынка в первой группе мало отличается от поведения в рамках всеобъемлющей государственной собственности (хотя в перспективе оно должно иметь свои особенности).

Поведение же работников в рамках полностью или в значительной степени акционерной формы собственности отличается большей мобильностью, приспособляемостью и в то же время зависимостью рабочей силы от собственника, от тех общих и специфических требований, которые предъявляются ее владельцами.

4. **Субъекты совместных предприятий и предприятий иностранной собственности,** будучи по форме близки к российской частной форме собственности или акционерной форме хозяйства, часто по организационно-технологическому и экономическому уровню существенно различаются, ибо они несут в себе отпечаток той производственной и правовой культуры, которая сложилась в соответствующем государстве. Противоречивость положения работников наемного труда в этих сферах собственности заключается прежде всего в существенном разрыве в оплате труда по сравнению с соотечественниками (как правило, достаточно высокой) и по сравнению с работниками той страны, чьи представители выступают собственниками (в этом случае зарплата работников является, как правило, значительно более низкой, чем у рабочих за рубежом).

Данная классификация субъектов рынка труда в определенном смысле условна, так как сам по себе рынок труда образует нечто единое, заставляющее действовать всех его участников по некоторым общим правилам. Поэтому характеристика субъектов рынка труда включает в себя, во-первых, общие показатели, присущие всем участникам этого процесса, и, во-вторых, специфические черты участников различных производственных организаций, которые дополняют общую характеристику.

В условиях России, когда рыночные отношения еще не сложились, возможно образование и функционирование таких субъектов рынка труда, которые появляются только на определенном этапе, занимая ниши, по тем или иным причинам не занятые ранее. Их взлет и падение лишней раз доказывают, что в переходный период, в период трансформации общества возможно появление временных форм занятости, которые затем растворяются или поглощаются устоявшимися институтами трудовой деятельности. К ним можно отнести доставщиков товаров из-за рубежа на основе индивидуальной или групповой инициативы — «челноков», перекупщиков, спекулянтов недвижимости.

2.4.2. Экономическое сознание и парадоксы его проявления

Экономическое сознание — это способность человека, социальных групп, классов к идеальному воспроизведению в мышлении одной из сфер общественной жизни — экономической. Оно является той первой ступенью, на которой закладываются основы поведения всех участников рынка труда. Прежде чем предпринять какие-то реальные действия, каждый работник стремится постичь, осознать экономические реалии и выработать свое отношение к ним. Он сопоставляет информацию, которую получает в повседневной жизни, как производитель и как потребитель тех или иных материальных благ и услуг, и просто как живой организм, претендующий на удовлетворение разнообразных потребностей. Именно эта первичная экономическая информация, обычно потребляемая человеком бессистемно и стихийно формирует исходные представления и суждения о степени целесообразности и упорядоченности окружающего его мира.

Далее, эту первичную информацию он дополняет суждениями и мнением об экономической роли той организации, где он работает, важности ее деятельности, степени ее соответствия своим притязаниям и своему статусу, оценкой своих возможностей и перспектив роста или благополучия в ней.

Кроме того, каждый участник рынка труда имеет свои суждения и представления об экономике своей страны, степени ее рациональности и организованности, ее влиянии на личную, групповую или профессиональную жизнь. Как показывают социологические исследования, большинство людей волнуют экономические проблемы страны, в которой они живут, и этот интерес серьезно обостряется в период качественных изменений в экономике.

И, наконец, часть людей использует информацию, которая касается экономической жизни всего мира или отдельных стран для сопоставления ее с реальностью своего положения в своей стране. Причем этот интерес всегда сосредотачивается на лучших образцах организации экономической жизни, игнорируя факты, свидетельствующие о более низких стандартах качества жизни.

Однако экономическое сознание не ограничивается информацией, знаниями об окружающих людей реалиях на микро- и макроуровне. Оно непременно включает в себя ценностные ориентации, связанные с желанием добиться реализации определенных целей. Причем сами по себе ценностные ориентации, являясь одной из характеристик отношения людей к трудовому процессу, могут отражать большое количество личных и групповых целей, устремлений участников рыночных отношений. Эти оценочные суждения субъектов рынка об окружающей действительности формируют предпосылки содержательной стороны трудовой деятельности людей. Ценностные ориентиры определяют также направленность всей экономической, политической и духовной жизни человека. Причем, самой конкретной из ценностных ориентаций является отношение человека к собственной жизни. Этот, на первый взгляд, прагматический и приземленный элемент ценностных ориентаций на самом деле выступает исходным элементом жизненной позиции человека.

Важным моментом экономического сознания выступает также мотивация труда, когда происходит процесс актуализации определенных жизненных потребностей. Этот процесс зависит как от общей ситуации в обществе, так и от возрастных, профессиональных особенностей человека, его долгосрочных ориентаций.

Экономическое сознание включает в себя и такие элементы, как самосознание (осознание своего места и роли в системе экономических отношений), эмоции, отражающиеся в социальном настроении, а также такие этико-поведенческие характеристики, как воля, совесть, честь, обязанность и т.д., которые к стати, в период становления рыночных отношений подвержены активным изменениям.

В экономическое сознание входит также научное осмысление действительности в различных экономических теориях и концепциях, показывающее степень и глубину проникновения в существо объективных экономических процессов и являющееся отражением интеллектуального потенциала общества. Следует также отметить, что ломка ранее существовавших экономических отношений в переходный период, как это происходит в России, осуществляется по замыслам политиков, а не на основе всего того теоретического богатства, которое накопило общество. Так, меры, предпринятые Е.Гайдаром по трансформации экономики, носят не столько односторонний, то есть монетарный, как утверждают критики, сколько политический характер, и потому игнорируют другие научные взгляды и концепции.

В последние годы стали обращать внимание на такой феномен общественного сознания, как социальное настроение, которое функционирует и в экономической сфере общества. Оно в известной степени выступает общественным, интегрирующим показателем, в котором переплетаются как общественно, так и лично значимые компоненты, как краткосрочные, так и перспективные цели и установки. Будучи эмоционально окрашенным, социальное настроение определяет степень активности человека или социальных групп, их намерение и способность содействовать или препятствовать назревающим экономическим изменениям. В социальном на-

строении аккумулируется прошлый опыт, нынешние реалии, случайные и закономерные факты и явления, которые формируют у субъектов рынка труда определенное восприятие действительности.

Нынешнее изменчивое состояние социального настроения во многом обусловлено теми противоречивыми реалиями, в которых живут люди. К сожалению, они опять сталкиваются с тем, что в очередной раз их ожидания обмануты, что надежды на справедливую оценку их труда и знаний не подтверждены жизнью. И вполне естественно, что это приводит к коррозии созидательных намерений людей и как следствие к социальной апатии и безразличию.

Таким образом, экономическое сознание является отражением информации об экономической действительности и выражением отношения к ней, включающим приоритетность, предпочтительность тех или иных действий и поступков. В нем самым причудливым образом соединяются как теоретические, так и практические представления субъектов, образуя различные комбинации этих трудно сочетающихся суждений и мнений. Поэтому субъекты рынка труда должны иметь представление о том, как согласуются их взгляды со взглядами других с тем, чтобы эффективно и целенаправленно взаимодействовать.

Особо следует подчеркнуть, что поведение субъектов на рынке труда проявляется противоречиво и связано с парадоксами экономического сознания. Что касается противоречий экономического сознания, то знание о формах их проявления необходимо для реальной оценки прогнозируемых изменений в поведении участников экономической жизни. В наиболее обобщенном виде эти противоречия проявляются, во-первых, в процессе приведения в соответствие рабочих мест количеством и качеству рабочей силы. Порождаемая этим несоответствием безработица способна аккумулировать негативный потенциал экономического сознания и сформировать предпосылки как для скрытого, так и открытого протеста.

Во-вторых, противоречие экономического сознания может проявиться в организации оплаты труда, которая нередко не соответствует затратам живого труда и вызывает возражения людей.

В-третьих, нынешние участники рыночных отношений не могут свыкнуться с некоторыми новыми реалиями, как, например, с тем, что вознаграждение за труд происходит не просто за произведенную продукцию, а лишь за ту, которая востребована рынком.

В-четвертых, сознание четко фиксирует, что активным участником рыночных отношений может являться не только официальная структура, но и не в меньшей мере представители теневой экономики, которые влияют на все экономическое развитие общества.

И, наконец, экономическое сознание фиксирует противоречивость противостояния, с одной стороны, государства и новых субъектов рыночной экономики, а с другой — народа, и то, что государство и эти новые представители экономической власти в своих действиях игнорируют ориентации и желания народа и в то же время применяют все средства и методы (в том числе и противозаконные) для отстаивания своих корпоративных интересов. В этой связи следует напомнить, что Ф.Рузвельт в «Новом курсе» — программе вывода США из великого кризиса и депрессии 1929-1933 гг., четко сформулировал социальную направленность экономических изменений, определил такие меры социальной политики, которые бы защищали интересы рядовых участников рыночных отношений.

Своеобразие ситуации в переходный период, в котором находится современная Россия, заключается в том, что возникает еще одна группа противоречий — парадоксы, когда в обществе и у конкретных субъектов рыночных отношений одновременно уживаются прямо противоположные интересы и ориентации. Подчеркнем, что эта специфика особенно наглядно может быть обнаружена во время трансформации экономики, которая подвергается качественным изменениям.

К таким парадоксам можно отнести тот факт, что субъекты рынка труда, с одной стороны, в своем большинстве ратуют за новые экономические отношения (число их сторонников выросло с 40-45% в 1990 г. до 75-80% в 1994 г.). Но, с другой стороны, эти же люди, нисколько не сомневаясь в необходимости перемен, требуют самым жесточайшим образом расправиться с теперешними самыми активными участниками и творцами рыночных отношений — предпринимателями, банкирами, частными собственниками, считая их жуликами и настаивая на их насильственном устранении из нашей жизни.

Не менее показательным парадоксом является ориентация на развитие частной инициативы и в то же время стремление придерживаться уравнилельных тенденций, так широко распространенных в советское время. И чем активнее идет процесс обогащения одних людей, тем все большее число участников рынка склонны апеллировать к установлению социальной справедливости, понимаемой как уравнилельность. И, к сожалению, их оценки подкрепляются жизнью. Невозможно скрыть тот факт, что доходы 10% наиболее обеспеченной части населения в 18 раз превышают доходы 10% наиболее бедной, а, по экспертным оценкам, даже в 30 раз. Опыт

других государств показывает, что уже 10-кратная разница в доходах этих слоев населения является критическим пороговым показателем, превышение которого чревато социально-политическими потрясениями в обществе.

2.4.3. Типология поведения субъектов рынка труда и его сопряженность с другими формами поведения

При первом знакомстве с поведением на рынке труда можно сделать вывод о своеобразном «броуновском» движении, которое неупорядочено, непоследовательно и не позволяет выявить устойчивые тенденции, не говоря уже о закономерностях. Однако это не совсем так. При всей стихийности проявления поведения всегда можно, используя различные основания, выявить преобладающие, тяготеющие к тем или иным образцам, типы поведения.

Прежде всего поведение субъектов рынка труда разделяют по степени активности, статусу, функциональным особенностям в процессе реализации целей трудовой деятельности. Согласно этому подходу, наиболее активной и во многом определяющей экономической прогресс силой является социальная прослойка предпринимателей, которая, например, согласно данным П. Друкера, в лучшем случае составляет 7-8% трудоспособного населения.¹ Причем в этот состав включены не только прочно утвердившиеся на рынке крупные и средние предприниматели, но и значительное количество людей, пытающихся начать «свое дело», пусть и в небольших объемах. По мнению И. Шумпетера, предпринимательство является двигателем развития общества и выполняет функцию «творческого разрушения». Дело в том, что предприниматель всегда находится в поиске наиболее результативных вариантов организации труда. Вот почему исследователи этого феномена считают, что главными в личности предпринимателя являются интеллект, воля и способность выделять ключевые моменты в повседневной деятельности.²

Отличительной особенностью поведения этой группы является самостоятельность, нестандартное мышление, готовность к риску, огромная работоспособность, умение организовать работу других людей. Желание испытать себя и свою судьбу, поставить на «кон» многое из того, чем они обладают, предполагает достижение той или иной степени экономической независимости, более высокого стандарта потребления как материальных, так и духовных ценностей. Как известно, эта категория людей обладает капиталом, объем которого они стремятся увеличить. Однако в США только 15-18% из 100 тысяч ежегодно начинающих «свое дело» продолжают функционировать как предприниматели после первого года работы.

Переход к рынку породил у многих жителей России стремление попробовать свои способности в этой сфере. Многочисленные опросы и исследования, проводимые в 1991-1994 гг. выявили желание иметь свое собственное дело, испытать себя на предпринимательском поприще у 30-35% жителей страны. Очевидно, что с течением времени законы функционирования рынка доведут их число до 8-10%, возможно сломав судьбы и жизненные идеалы многих из предпринимателей. Но очевидно и другое — лишь бы этот отбор наиболее жизнеспособных и жизнестойких не лишил желания новое поколение пытаться самим решать свои честолюбивые замыслы. Правда, на этом пути возможны правовые и нравственные издержки в виде отмывания «грязных» денег и стремления любой ценой достичь поставленных целей. Криминальность немалого числа российских предпринимателей стала уже фактом и это лишний раз настраивает людей против них.

Второй не менее значимой группой, играющей определенную роль в рыночной экономике, является группа управляющих (менеджеров), которые часто не имеют никакой собственности кроме своих способностей и интуиции, умения организовать труд других людей согласно замыслу владельцев средств производства и желания разобраться во всех превратностях функционирования экономического механизма. Еще в 20-е годы нынешнего столетия произошло выделение управленческой функции в самостоятельную и появилась группа людей, которые благодаря своим организаторским качествам все больше и больше брали на себя заботы по эффективному функционированию производства. Их роль и значение постоянно возрастали. В 50-е годы появилась теория второй управленческой революции, согласно которой уже не владельцы капитала, а именно менеджеры определяли качество и направленность экономического развития, от них зависел успех производства и судьба государства в целом. Это, конечно, было определенным преувеличением роли менеджмента, но это не умаляет значимости данной категории людей.

Менеджеры, в отличие от предпринимателей, характеризуются несколько иными чертами поведения: четкой продуманностью своих действий и действий своих подчиненных, умением сочетать перспективные и текущие планы, исполнительностью, обязательностью и ответственностью как в большом, так и в малом деле.

¹ Drucker P.F. *Innovation and entrepreneurship: practice and principles*. — N.Y., 1985.

² Шумпетер И. *Теория экономического развития*. М.: Прогресс. 1982 г. С. 176.

Именно эти качества делают выдающимися организаторами женщин, которые в отличие от предпринимателей мужчин не склонны к неоправданному риску, авантюре, не способны поставить под удар будущее фирмы.

И, наконец, на рынке труда выделяется группа людей (и они составляют большинство рабочей силы), которая обладает психофизической и интеллектуальной силой, профессиональными способностями и умениями, готовностью адаптироваться к производственному процессу и четко исполнять свои профессиональные функции за определенное вознаграждение.

В их поведении особенно наглядно проявляется постоянное стремление к сопоставлению различных условий получения вознаграждения за труд. Они сравнивают, как правило, не только оплату труда, но и другие сопутствующие ей обстоятельства. Если в период социалистической экономики оплата труда сопровождалась (и отчасти компенсировалась) возможностью получения квартиры, недорогого отдыха, пользованием детскими учреждениями и т.д., то в условиях рыночной экономики сопутствующие блага проявляются в других формах — владении акциями, возможности дополнительных вознаграждений, косвенной поддержке при организации досуга и отдыха и т.д.

Интересно отметить, что в условиях становления рыночной экономики в России упала доля вознаграждения за труд в общих доходах работающего населения. Субъекты рынка труда имеют дополнительные источники доходов за счет второй работы, работы по временным трудовым соглашениям, акций, участия в мелком бизнесе и т.п., что не всегда отражает оптимальную организацию рынка труда. Нередко для пополнения доходов используются каналы, которые носят специфический характер, граничащий, с одной стороны, с полукриминальными элементами, с другой — с полуспекулятивными или открыто спекулятивными операциями на товарном и денежном рынках.

По данным статистики, в 1990 г. оплата труда составляла 74,1% в общих доходах населения, а в 1995 г. — только 39,3%. В то же время более чем в три раза выросла доля доходов от предпринимательской деятельности, участия в прибылях и операциях с недвижимостью.¹

Экономическое поведение субъектов на рынке труда сопрягается с другими видами поведения — политическим, экологическим, правовым, духовным и т.д.

В этой связи особо следует, на наш взгляд, выделить два момента. Первое — это, прежде всего, взаимодействие с политическим поведением. Как правило, экономическое поведение людей тесно переплетается с политическим. И это не может быть иначе, ибо политика любого государства всегда отражает направленность экономики на развитие тех форм хозяйства, отраслей и сфер экономической деятельности, в результатах которых оно заинтересовано.

Но есть и другая сторона их взаимодействия, когда политическое поведение определяет экономическое, диктует ему свои условия, направляет и подчиняет его политическим интересам. История знает немало тому примеров, в том числе и в нашем недалеком советском прошлом, когда политические установки нарушали последовательность экономического развития, игнорировали объективные закономерности, что потом оборачивалось большими потерями и издержками. Политики и в других странах таких, как Китай (лозунг «винтовка определяет власть»), пытались навязать политическое решение экономических проблем без учета общественного развития, что приводило к разрушению или замедлению этого развития.

Второе — это взаимодействие экономического и экологического поведения. Долгое время экологические проблемы рассматривались как производные от экономического развития. Экологическое сознание и поведение носили подчиненный характер во всех ведущих формах общественной деятельности.

Постоянная угроза экологических катастроф привела к попыткам приостановить экономическое развитие ради экологической безопасности. Однако это ни к чему не привело. А вот требование изменить отношение к экологии, признать экологическое сознание и поведение равнозначной величиной, а по ряду параметров и определяющими, особенно когда речь идет о здоровье населения, будущем поколении, гарантиях благополучия миллионов людей, может иметь вполне реальные результаты. Например, есть факты, когда экономическое поведение уступает экологическому (движение «зеленых»). Именно под давлением экологических действий стали закрываться некоторые предприятия, устанавливаться контроль за загрязнением окружающей среды, предаваться гласности многие факты, угрожающие здоровью и благополучию людей. Это еще первые шаги, предстоит очень непростая и трудная работа по обеспечению согласованности экономического и экологического поведения.

¹ Уровень жизни населения России. М., Госкомстат России. 1996 г. С. 33.

2.4.4. Мотивы и мотивация на рынке труда

Обычно мотивация рассматривается как совокупность устойчивых стремлений к достижению поставленной цели удовлетворения тех или иных потребностей.

Что касается мотива, то он трактуется как побуждение к действиям по удовлетворению потребностей или как выбор направленности действий. Поскольку мы говорим о субъектах рынка труда, то нас интересуют те мотивы, с которыми они вступают в рыночные отношения.

Какие мотивы приводят человека на рынок труда? Выявление этих побудительных сил предполагает анализ трудовой мотивации, которая в социологии связывается с именем А. Маслоу, как создателя иерархической теории потребностей.¹ Он классифицировал потребности людей на базисные и мета-потребности. Если последние равнозначны и потому не имеют иерархии (потребность в справедливости, идеале, благополучии, упорядоченности и т.д.), то базисные располагаются в иерархическом порядке. Первый уровень потребностей образуют физиологические и сексуальные — в пище, одежде, жилище, отдыхе, в индивиде другого пола. Второй — экзистенциальные потребности, которые включают безопасность существования, уверенность (в том числе в будущем) и стабильность жизнедеятельности, гарантию занятости, страхование от несчастных случаев и т.д. Эти два уровня являются первичными или врожденными потребностями и именно они составляют исходную основу для мотивов на рынке труда.

Третий уровень — это потребности социальные — в принадлежности к коллективу, наличии общения, заботе о других, внимании к себе, привязанности, участии в совместном труде. Четвертый — это престижные потребности — в уважении со стороны других, служебном росте, статусе, признании и высокой оценке своего труда или профессии. И, наконец, самый высокий уровень — это духовные потребности, связанные с самовыражением человека через творчество.

Эти идеи до сих пор служат базовой основой для современных моделей мотивации труда и, несмотря на критику, сохраняют свою значимость для исследования поведения людей на рынке труда.

Более того, подход к мотивам труда через потребности позволяет проследить процесс их возвышения и перспективы, к которым непременно будет стремиться человек после удовлетворения первичных потребностей. Если удовлетворены исходные потребности, то начинается перебор возможных вариантов, которые приобретают для индивида первостепенное значение. Это могут быть социальные, духовные, престижные потребности, которые выходят на первый план. Например, интерес к служебному росту или участие в творческом труде, в том числе и непосредственно не связанном с рынком.

В условиях кризисной и дезорганизованной экономики нарушается последовательность процесса удовлетворения потребностей, а следовательно, мотивация субъектов приобретает специфические черты. Так, человек, уже познавший удовлетворение от творческого высококвалифицированного труда теряет в силу объективных и субъективных обстоятельств стремление к удовлетворению высших потребностей и все свое внимание сосредоточивает на обеспечении низших потребностей, включая желание выжить, обеспечить себя самым необходимым. Так, по данным ИСПИ РАН, 44% опрошенных в конце 1994 г. причислили себя к тем, кто с трудом обеспечивает себя самым необходимым и у которых весь или почти весь бюджет уходит на продукты питания.

Таким образом, отдельные мотивы под влиянием ситуации актуализируются, становятся неотложными и более важными в связи с чем может измениться мотивация деятельности человека.

Мотивация не является однородным процессом, единообразно пронизывающим все поведение. На разных этапах осуществления человеческой деятельности мотивация выступает как качественно специфический процесс, выполняющий особую функцию во внутренней регуляции поведения человека. Прежде всего мотивация определяет приоритетный вариант восприятия ситуации и действий.

На рынке труда его участники начинают осознавать уровень возможной безработицы и устойчивость всей экономики. Так, советские люди, которым никогда не угрожала безработица (хотя она нередко существовала в скрытом виде) попали в новые условия рынка. В 1994 г. от 40 до 65% из них высказывали озабоченность в связи с возможной потерей работы. Новая экономическая реальность как бы пропускается через себя, примеряется возможность изменения трудовой жизни.

От мотивации зависит ориентация на выработку и постановку цели, наиболее адекватной для данного человека в данной ситуации. В условиях рынка работник своим поведением стремиться или закрепить на

¹ Maslou A.H. Motivation and personality. N.Y. 1970.

работе, или сменить ее на новую, или, что не так уж редко, предоставляет себя стихийному течению рыночных отношений.¹

Кроме того, мотивация предполагает отбор личностных потенций (навыков, знаний, умений, способностей) для достижения поставленных целей. Иначе говоря, человек ради цели мобилизует все те резервы, которыми он располагает как специалист, чтобы доказать свою необходимость на рынке труда. В этом смысле рынок активизирует созидательные силы человека, вскрывает ранее не использованные возможности, мобилизует на конкретное участие по достижению желаемой цели. Даже первые итоги сопоставления поведения людей в условиях государственной и частной собственности демонстрируют более полное использование возможностей человека в рамках последней.

И, наконец, мотивация характеризуется интенсивностью и упорством в осуществлении поставленной цели. В наиболее явном виде это можно обнаружить в деятельности предпринимателей и менеджеров, поскольку их благополучие и будущее напрямую связаны с эффективностью их работы.

Таким образом, мотивы и их реальное воплощение и сочетание в процессе мотивации является важнейшей движущей силой поведения субъектов рынка, той внутренней побудительной причиной, которая приводит — нередко стихийно — в соответствие потребности личных устремлений работников и рыночных отношений.

2.4.5. Роль стимулов на рынке труда

Если исходить из прямого перевода латинского слова, то «стимул» — это **заостренная палка, шест, которым подгоняли быков в упряжке. Применительно к области трудовых отношений стимул означает воздействие на поведение человека через его мотивацию и его ценностные ориентации.**

Стимул применяется наряду с такими формами воздействия, как приказ, задание, распоряжение и др. Стимулирование предназначено для того, чтобы заинтересовать работника, вовлечь его сознание в творческий поиск, поощрить за новаторство, интенсивный труд, смекалку, постоянный рост умений и навыков.

Стимулирование может выступать в виде материального вознаграждения за количество и качество труда и морального поощрения (выражения благодарности, поддержание авторитета, знаки внимания в различных формах). В большинстве случаев эти виды стимулирования сочетаются, соединяются, взаимодополняют друг друга. Однако в условиях перехода к рынку материальный стимул становится преобладающим, ибо он в первую очередь характеризует социальное положение человека в обществе, престижность его профессии и квалификации, успех в обществе. Дезорганизующим моментом в использовании материального стимула являются значительные различия в оплате труда на предприятиях различных форм собственности.

Что касается перспектив стимулирования труда, то оно нацелено на то, чтобы интересы работника и производства в наибольшей степени сочетались. Однако при этом взаимодействии возможны различные деформации, например, под влиянием безработицы и других негативных факторов.

Итак, стимулирование в первую очередь связано с воздействием на работника через его мотивы, которые напрямую связаны с потребностями. Создается система или разрабатываются меры, позволяющие учитывать в процессе стимулирования те предпочитаемые человеком потребности, которые он непременно хочет удовлетворить. Как показывают социологические данные, актуализируются такие мотивы, как стремление обеспечить себя и свою семью всем необходимым, избежать инфляционного воздействия на свои доходы, а также создать резервы на будущее. В современных условиях чрезвычайно распространилось желание передать по наследству накопленное личное богатство (квартиру, дачу, товары длительного пользования, ценные бумаги), т.е. все то, что позволяет наследникам иметь определенную материальную и финансовую базу для успешного вхождения в общественную жизнь.

Кроме того, стимулирование в условиях рынка предполагает поощрение не только индивидуального работника, но и трудового коллектива (бригаду, лабораторию и т.д.) за достижение более высокого качества продукции, ее конкурентоспособности.

Очень большое значение для стимулирования приобретает понимание перспектив развития потребностей людей. Общеизвестен хрестоматийный пример о деятельности основателя автоиндустриальной империи Генри Форда. Понимая, что нужно создавать рынок будущих потребителей автомобиля, и то что, если держаться прежних установок в оплате труда, этот рынок никогда не возникнет, и его компания попадет в жесточайший кризис перепроизводства, он в 1925 году пошел на резкое увеличение оплаты труда, что было связано не только с повышением производительности, но прогнозом на будущее.

¹ Среди занятых на государственных предприятиях их число составляет 40-45%.

Для обоснованной и взвешенной системы мер по стимулированию труда имеет значение учет и ориентация на ценности работника, на то, чего он хочет добиться в жизни, что ему важно сохранить, что является его поддержкой в личной и общественной жизни.

В условиях рынка на первый план выходят индивидуальные устремления, такие ценности, как семья, здоровье, личное благосостояние, возможности отдыха и свободного времяпрепровождения. Многие молодые люди считают, что сегодня уже нет честных и нечестных способов «делать деньги», а есть только легкие и трудные пути. Меркантилизация ценностей стала очевидной и закрывать глаза на это, как и на индивидуализацию поведения, не стоит. При всей спорности некоторых ориентаций надо учитывать, что это, во-первых, неизбежно в условиях становления рынка, во-вторых, это могут быть временные ориентиры до периода стабилизации экономики, в-третьих, они могут замещаться ситуативными устремлениями. Важно чтобы они имели в целом положительную направленность и стимулировали позитивные ориентации в труде, препятствуя появлению антигуманистических, эгоистических устремлений, попирающих честь и достоинство других людей.

Термины и понятия

Субъект
Экономическое сознание
Мотивация
Мотивы
Потребности
Ценностные ориентации
Интересы
Экономическое поведение
Стимул
Стимулирование труда

Вопросы и задания

1. Какие побудительные факторы обеспечивают в настоящее время рост эффективности и производительности труда?
2. В чем плюсы и минусы оплаты по количеству и качеству труда, широко применяемой до реформ в России?
3. Что общего и специфического в экономическом поведении предпринимателей и менеджеров?
4. Какие мотивы трудовой деятельности являются наиболее важными для: а) рабочего, б) работодателя, в) самостоятельного предпринимателя?
5. Какие изменения в стимулировании труда происходят в условиях рыночных отношений?
6. Дайте характеристику и сравнительный анализ систем поощрения и стимулирования: а) в системе поощрения рыночной экономики; б) в различных формах собственности.
7. Попытайтесь выделить типы экономического поведения работников на Вашем предприятии, в Вашем городе, районе, в Вашей отрасли?
8. В чем проявляется сопряженность экономического и политического поведения в условиях перехода к рынку?

ГЛАВА 5. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Рынок труда — одна из сфер рыночной экономики, существующая наряду с такими рынками, как рынок товаров и услуг, рынок капиталов, финансовый рынок и др. Однако при всей схожести с другими рынками, рынок труда имеет некоторые особенности функционирования и специфику основных его параметров — спроса и предложения, что отражается на его результатах — цене труда и занятости.

Рынок труда представляет собой механизм, обеспечивающий взаимосвязь между работодателями и наемными работниками, самостоятельно принимающими решение по поводу купли-продажи трудовой услуги. Важнейшей функцией рынка труда является распределение (перераспределение) рабочей силы по сферам экономики, ее отраслям и подотраслям. Функционирование рынка труда происходит на основе закона спроса и предложения.

2.5.1. Спрос на труд

Различают **спрос на труд со стороны отдельной фирмы (предприятия) и рыночный (совокупный) спрос.**

Рыночный спрос на труд определяется суммированием спроса на труд, сформировавшегося на отраслевом уровне, в основе которого в свою очередь лежит спрос на труд отдельной фирмы.

Отдельная фирма выступает нанимателем рабочей силы либо как фирма — совершенный конкурент, либо как фирма — монополист, либо как фирма — монополист (спрос на труд со стороны такой фирмы эквивалентен рыночному спросу). Если любая из фирм действует в условиях совершенной конкуренции, то это не влияет на рыночную цену труда, так как, как правило, они нанимают сравнительно небольшое число работников из тех, кто предлагают труд на рынке. А поскольку многие современные фирмы действуют в условиях несовершенной конкуренции, то в этом случае масштабы деятельности и положение на рынке таких фирм существенно влияют либо на цены производимой ими продукции, либо на цены ресурсов, используемых в производстве, в данном случае на цену труда.

Рыночный (совокупный) спрос на труд (L_d) характеризуется количеством необходимых производству работников для замещения свободных рабочих мест и числом активно занятого населения в данный период времени.

Но независимо от того в какой рыночной структуре действует та или иная фирма прежде чем **работодатель** решит вопрос о количестве нанимаемых работников он **определяет цену труда с точки зрения тех издержек, которые связаны с использованием живого труда. Цена труда как цена одного из факторов производства согласно теории «предельной полезности» определяется величиной дохода от предельного продукта труда.** Последний представляет собой прирост продукции, произведенной в результате найма еще одной дополнительной единицы труда. **Доход от предельного продукта труда, или предельная доходность труда, исчисляется путем перемножения цены продукта на предельный продукт труда.**

Величина предельной доходности труда от введения дополнительных трудовых ресурсов сначала будет расти, а затем начнет снижаться. Это происходит в соответствии с законом «убывающей отдачи» («убывающей доходности»), согласно которому каждое дополнительное увеличение единиц труда при неизменной величине других ресурсов через определенное время приводит к снижению прироста продукции, так как с увеличением числа рабочих уменьшается приходящаяся на каждого рабочего доля капитала.

При заданном уровне заработной платы работодатель определяет **стратегию своей фирмы при найме работников таким образом, чтобы суммарный доход от использования определенного числа работников, скажем равного L_1 , был выше суммарных издержек на оплату их труда.** Работодатель нанимает работников до тех пор, пока предельная доходность труда, приносимая последним нанятым работником, не станет равной его заработной плате, т.е. издержкам, связанным с оказанием трудовой услуги. Только в этом случае фирма получает возможность максимизировать прибыль. Эта логика поведения характерна для условий совершенной конкуренции.

Поскольку и в условиях несовершенной конкуренции работодатели в своей экономической деятельности также стремятся к минимизации издержек и максимизации прибыли, то для того, чтобы не нарушалось правило равенства предельного дохода предельным издержкам, они прибегают как к снижению уровня занятости, так и уровня заработной платы.

Спрос на труд на уровне отдельной фирмы (предприятия) является производным и зависит от спроса на изготавливаемую продукцию, цены труда, цены капитала, применяемой технологии и производительности труда.

Рассмотрим влияние на спрос на рынке труда каждого из перечисленных факторов в отдельности. Например, если при прочих равных будет изменяться цена труда, то что будет происходить со спросом.

Взаимосвязь между изменением цены труда (ставкой заработной платы) и спросом на труд можно представить графически в виде так называемой **кривой спроса на труд (L_d)**, которая описывает поведение работодателей на рынке труда (рис. 1).

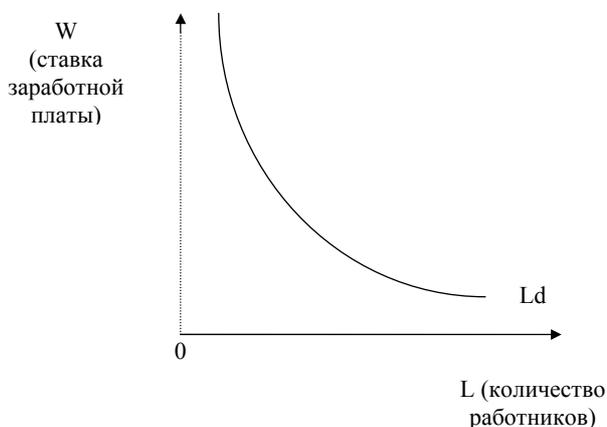


Рис. 1. Кривая спроса на труд

Кривая спроса на труд выражает обратную зависимость между изменением ставки заработной платы и спросом на труд. Каждая точка на кривой спроса на труд (движение по кривой) указывает на соотношение между числом нанимаемых работников и ставкой заработной платы.

Что произойдет со спросом на труд, если заработная плата возрастет?

Во-первых, более высокая заработная плата предполагает возрастание издержек производства и, следовательно, более высокие цены на производимую продукцию. Поскольку потребители отреагируют на повышение цен снижением спроса на продукцию, то предприниматели сократят объемы производства. Меньший объем производства предполагает меньший уровень занятости (при прочих равных условиях). Это сокращение спроса на труд обусловлено **«эффектом масштаба»**, который на рынке труда заключается в том, что **вслед за сокращением спроса на продукцию следует сокращение спроса на труд.**

Во-вторых, поскольку заработная плата растет и при этом первоначальная цена капитала не меняется, то предприниматель предпочтет сокращать издержки производства, используя такую технологию, которая в большей степени базируется на использовании капитала, а не на живом труде. Таким образом, при росте заработной платы фактически спрос на труд упадет вследствие сдвига к более капиталоемкой модели производства. Это сокращение спроса на труд обусловлено **«эффектом замещения»**, который означает **вытеснение труда капиталом по мере роста заработной платы при неизменном состоянии рынка капитала (т.е. без изменения цены на капитал).**

Что произойдет со спросом на труд, если будет изменяться спрос на продукцию, а условия приобретения капитала и труда (т.е. цены на факторы производства), а также технология производства и производительность труда останутся неизменными?

Предположим, что спрос на продукцию возрастет и не зависимо от сложившегося уровня цен она найдет своего потребителя.

Очевидно, что объем производства предприниматели постараются увеличить, поскольку они будут стремиться максимизировать прибыль. В соответствии с «эффектом масштаба» появится потребность в дополнительной рабочей силе, т.е. возрастет спрос на труд.

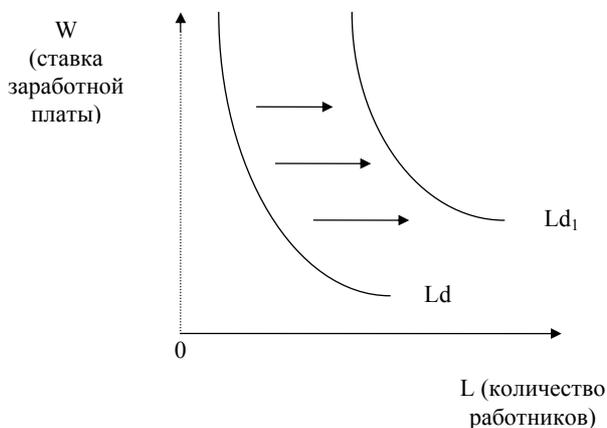


Рис. 2. Увеличение спроса на труд

Кривая спроса на труд (L_d) сдвигается вправо (L_{d1}) (рис.2). Этот сдвиг вправо показывает, что при каждой данной ставке заработной платы (W) количество необходимых работников (L) возрастает. При этом такая ситуация повторяется до тех пор, пока цены на труд и капитал остаются неизменными.

Рассмотрим, что произойдет со спросом на труд, если предложение капитала изменится таким образом, что цена на него упадет по отношению к первоначальному уровню. При этом спрос на продукцию, технология, производительность труда и цена труда останутся без изменения.

Анализ данной ситуации схож с анализом влияния изменения цены труда (ставки заработной платы). Когда упадет цена на капитал, то издержки производства на капитал сократятся. Сокращение этих издержек стимулирует дополнительное привлечение капитала для производства продукции, а следовательно, увеличение спроса на труд при каждом данном уровне заработной платы. В этом случае возникает «эффект масштаба», который проявляется в росте спроса на труд вслед за ростом спроса на капитал. Происходит увеличение спроса на труд, вызванное появлением дополнительных рабочих мест. На графике это выражается сдвигом кривой спроса на труд (L_d) вправо.

Вместе с тем возможна и иная ситуация на рынке труда в результате относительного падения цены на капитал. Она связана с применением более капиталоемких технологий в ответ на удешевление капитала. Здесь проявляется «эффект замещения» труда капиталом. Предприниматели предъявляют спрос на труд в меньшем объеме, чем ранее. Сокращение спроса на труд при данной ставке заработной платы выражается сдвигом кривой спроса на труд (L_d) влево в положение $L_{d''1}$ (рис. 3).

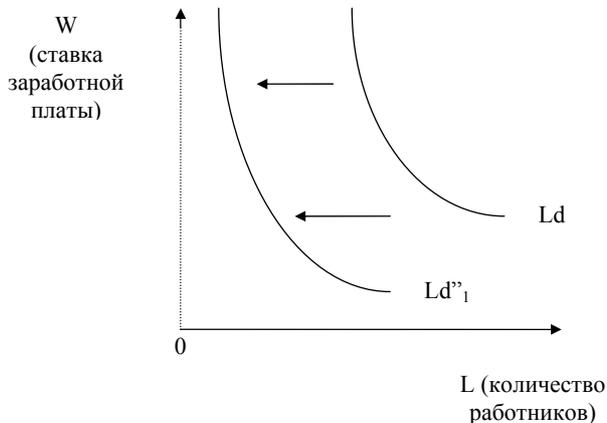


Рис. 3. Сокращение спроса на труд

Таким образом, кривая спроса на труд графически показывает необходимое количество работников для производства товаров и услуг, зависящее от совокупности факторов — ставки заработной платы, цены на капитал, спроса на продукцию, производительности труда и технологии. Предполагаемые изменения одновременно всех перечисленных факторов и каждого в отдельности приводят к сдвигу кривой спроса на труд либо вправо, либо влево. Важно при этом различать сдвиг самой кривой спроса на труд и движение по кривой. Движение по

кривой спроса на труд позволяет установить зависимость между ставкой заработной платы и количеством необходимых работников при условии неизменности всех других факторов, определяющих спрос на труд.

2.5.2. Эластичность спроса на труд

Для того, чтобы измерить взаимосвязь между изменением числа нанимаемых работников и изменением цены труда используется коэффициент эластичности спроса на труд, который показывает степень изменения занятости (E), вызванную изменением заработной платы (W) на один процент.

Коэффициент эластичности спроса на труд можно определить по формуле:

$$J_i = \frac{\Delta E_i}{\Delta W_i} = \frac{\Delta E_i / \bar{E}_i}{\Delta W_i / \bar{W}_i}; \quad (1.1)$$

где J — коэффициент эластичности спроса на труд; M — процентное изменение; E — занятость (число нанятых работников); W — заработная плата; i — категория работников (отрасль, профессия).

Поскольку кривая спроса на труд монотонно убывает, т.е. между занятостью и ценой труда существует обратная зависимость, то эластичность спроса на труд всегда величина отрицательная. Однако, чтобы постоянно не ставить перед коэффициентом эластичности знак «минус», то берется его значение по модулю.

Эластичным называют спрос на труд, сформировавшийся при условии, что процентное изменение занятости превышает процентное изменение заработной платы: $J_i > 1$.

Неэластичным называют спрос на труд, если процентное изменение заработной платы превышает процентное изменение занятости: $J_i < 1$.

Если процентное изменение заработной платы и процентное изменение занятости равны, т.е. изменение спроса на труд и изменение уровня заработной платы лишь компенсируют друг друга, то эластичность равна 1 (единичная эластичность).

Важно также отметить, что возможны два предельных значения коэффициента эластичности:

1) когда $ME_i=0$ и $J_i=0$. Это означает, что при любом изменении ставки заработной платы (цены труда) количество занятых остается постоянным. Кривая спроса на труд в этом случае вертикальна (рис. 4, а) и **спрос абсолютно неэластичен**;

2) когда $MW_i=0$ и $J_i=\infty$. Это означает, что спрос на труд не зависит от изменения ставки заработной платы (цены труда). Кривая спроса на труд в этом случае горизонтальна (рис. 4, б) и **спрос абсолютно эластичен**.

Поскольку работодатели нанимают различных по квалификации и профессиям работников, а спрос на них зависит от заработной платы, сложившейся на соответствующем профессиональном рынке труда, то очень часто используют **коэффициент перекрестной эластичности спроса на труд**.

Коэффициент перекрестной эластичности спроса на труд показывает изменение спроса на труд одной категории работников (i) в зависимости от изменения заработной платы другой категории работников (j):

$$J_{ij} = \frac{\Delta E_i}{\Delta W_j} \quad \text{и} \quad J_{ji} = \frac{\Delta E_j}{\Delta W_i}; \quad (1.2)$$

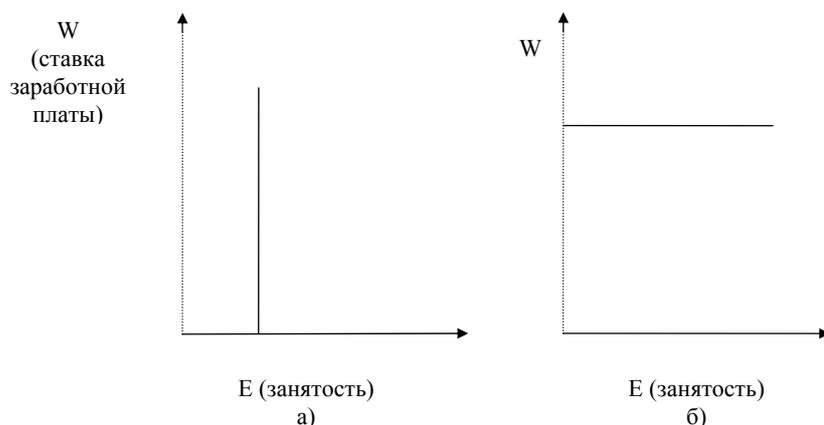


Рис. 4. Предельные случаи эластичности спроса на труд

Если коэффициент перекрестной эластичности положителен, т.е. рост цены на один из предполагаемых ресурсов труда вызывает повышение спроса на другие ресурсы труда, то такие ресурсы труда (категории работников) **взаимозаменяемы**. Если же коэффициент перекрестной эластичности отрицателен, т.е. рост цены на один из предлагаемых ресурсов труда вызывает сокращение спроса на другие, то такие ресурсы труда (категории работников) являются **взаимодополняющими**.

Эластичность спроса на труд имеет свою специфику, которая обусловлена особенностями формирования спроса на труд, его производным характером.

Эластичность спроса на труд определяют три фактора: **эластичность спроса на товары и услуги, взаимозаменяемость труда и капитала, доля труда в общих издержках**.

Эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на товары и услуги. Высокая эластичность спроса на товары и услуги по цене означает, что незначительное снижение цены ведет к значительному росту спроса, который порождает дополнительный спрос на труд.

Эластичность спроса на труд тем выше, чем выше взаимозаменяемость труда и капитала. Это означает, что если существует возможность замены между трудом и капиталом, то даже при незначительном изменении заработной платы происходят относительно более существенные колебания спроса на труд. И наоборот, если такой возможности практически нет, то даже значительные изменения заработной платы не могут существенно отразиться на спросе. Эластичность спроса на труд будет невысокой.

Эластичность спроса на труд тем выше, чем больше доля труда в общих издержках производства продукции и услуг. При высоком удельном весе трудовых затрат по сравнению с другими ресурсами и росте заработной платы происходит существенное повышение цены на товар, которое приводит к падению спроса на труд.

Поскольку спрос на труд описывается всей кривой спроса, то величина эластичности определяется конфигурацией кривой спроса (Ld). Обратимся к рис. 5 и сравним две кривые спроса на труд Ld1 и Ld2.

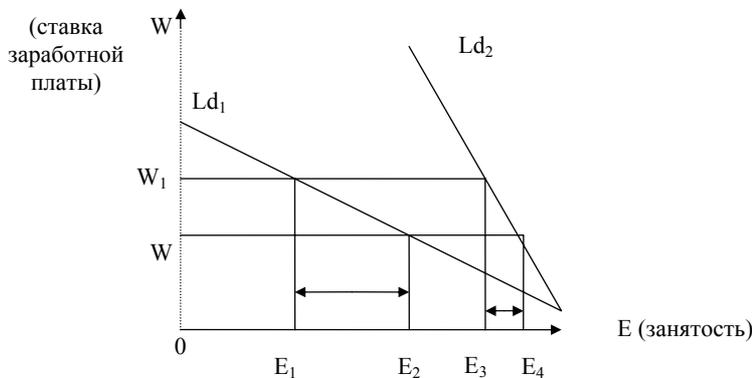


Рис. 5. Сравнение двух кривых спроса на труд по степени эластичности

Очевидно, что кривая Ld1 имеет более отлогое очертание, чем кривая Ld2. Это объясняется тем, что одно и то же повышение заработной платы с W до W1 в случае Ld1 дает сокращение в занятости с E2 до E1, а в случае Ld2 — с E4 до E3 ($E2 - E1 > E4 - E3$). Следовательно, кривая Ld1 более эластична, чем Ld2.

Однако делать окончательный вывод о степени эластичности на основании только конфигурации кривой спроса было бы не совсем верно. Для большей убедительности необходимо прибегнуть к некоторым расчетам.

Величина коэффициента эластичности изменяется в зависимости от соотношения средних значений E и W. Если формулу эластичности записать в виде:

$$J = \frac{\Delta E}{\Delta W} = \frac{\bar{W}}{\bar{E}}$$

то для каждой точки на кривой спроса на труд можно определить соответствующий коэффициент эластичности. Поясним это с помощью условного примера (рис. 6).

При перемещении по кривой спроса на труд из точки А в точку В эластичность равна:

$$J_1 = \frac{(20-10) : 15}{(12-10) : 11} = \frac{0,66}{0,18} = 3,66$$

т.е. в верхней части кривой спрос на труд эластичен.

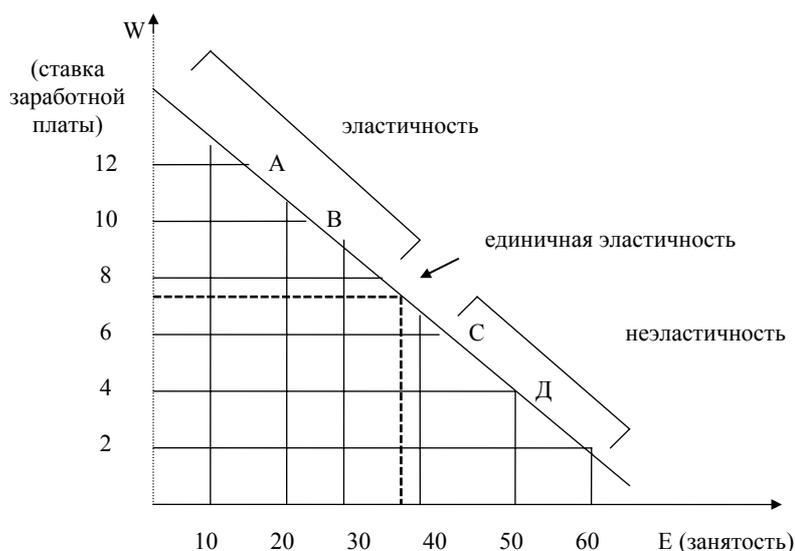


Рис. 6. Различная эластичность на кривой спроса на труд

При перемещении из точки С в точку Д эластичность соответственно равна:

$$J_2 = \frac{(50-40):45}{(4-2):3} = \frac{0,22}{0,66} = 0,33$$

т.е. в нижней части кривой спрос на труд неэластичен.

Соответственно можно определить точку на кривой спроса на труд, где эластичность будет равна 1:

$$J_3 = \frac{(40-30):35}{(8-6):7} = \frac{0,28}{0,28} = 1,0$$

Теория эластичности спроса на труд успешно применяется при анализе и прогнозе спроса на работников различных профессий и квалификации, а также выработке и реализации политики занятости. Так, если ставится задача увеличения занятости, то это может быть достигнуто при помощи расширения предложения труда. Внедрение правительственных программ подготовки кадров увеличивает предложение труда по определенной профессии и тем самым вызывает уменьшение заработной платы данной категории работников. При высокой эластичности спроса на труд даже незначительное снижение заработной платы вызывает существенное повышение спроса на труд. В конечном итоге это способствует решению проблемы занятости, так как новое равновесие на рынке труда устанавливается при более высоком уровне занятости и низком — заработной платы.

2.5.3. Предложение труда

Рынок труда — это рынок людских ресурсов, воспроизводимых, но в каждый данный момент времени ограниченных. Ограниченность предложения труда обусловлена совокупностью факторов — демографических (численностью населения и его трудоспособной части, миграцией, половозрастной структурой и т.д.), экономических (заработной платой, продолжительностью рабочего времени, уровнем жизни, развитием образования и подготовки кадров и др.), социальных (престижностью той или иной профессии или занятия), психологических (желанием работать и др.).

Различают **рыночное (совокупное) и индивидуальное предложение труда.**

Рыночное (совокупное) предложение труда (L_s) характеризуется величиной активно занятого каким-либо видом экономической деятельности населения и величиной той части населения, которая не имеет работы и дохода, но активно занята ее поиском и готова приступить к ней (**безработные**). Оно тесно связано с индивидуальным предложением труда, поскольку рынок труда характеризуется свободой выбора: каждый, кто предлагает труд в качестве услуги на рынке труда, является лично и экономически свободным и в праве добровольно выбирать не только вид экономической деятельности, но и между занятостью и незанятостью с учетом своих интересов и возможностей.

Поэтому предложение труда, при прочих равных условиях, зависит от общего количества часов, которое может (желает) отработать трудоспособное население с учетом предпочтений в использовании совокупного времени на индивидуальном уровне.

Как известно, время, которым располагает человек может быть посвящено либо работе, либо досугу.¹ В какой-то степени труд и досуг дополняют друг друга, способны вытеснить один другого, но в границах определенного бюджета времени и в соответствии с индивидуальными предпочтениями человека.

Теоретически мы можем получить множество различных сочетаний часов досуга и часов работы, обладающих определенным уровнем полезности для человека, исходя из его индивидуальных предпочтений. Естественно, что человек стремится максимизировать уровень этой полезности. **Если субъективно человек оценивает полезность, получаемую от различных сочетаний часов досуга и часов работы одинаково, то говорят о его «безразличии» к подобным сочетаниям.**

Графически множество различных уровней полезности для человека часов досуга и часов работы показывают так называемые кривые безразличия. Причем кривые безразличия монотонно убывают, а построенные для одного и того же субъекта не пересекаются. Кроме того, по ним можно определить **норму замещения**, в данном случае работы, связанной с получением дохода, досугом. **Норма замещения работы досугом указывает на величину дохода, от которого может отказаться человек, чтобы удовлетворить свою потребность в досуге.**

Допустим, что два человека считают абсолютно равнозначными для себя некоторые сочетания заработной платы (дохода) и времени досуга. Рассмотрим это на условном примере (таблица 1).

Таблица 1

Варианты	I		II	
	Заработная плата, руб.	Досуг, час	Заработная плата, руб.	Досуг, час
A	60	2	60	6
B	40	4	40	8
C	20	10	20	10
D	15	12	10	12

Очевидно, что трудовая и досуговая ориентации у этих работников различны. Это отражают кривые безразличия I и II /рис. 7/.

Несмотря на то, что каждый человек стремится увеличить и дневную зарплату, и досуг, имеющиеся в его распоряжении часовая заработная плата и общий фонд времени определены и ограничивают его возможности в данный период времени. Например, работник располагает бюджетом времени в 12 часов и возможностью работать при ставке заработной платы 10 тыс.руб./час. Если же работник отдаст предпочтение досугу в течение

¹ В теории рынка труда под досугом понимаются все виды неэкономической деятельности (получение образования, работа по дому, потребление духовных и материальных благ и др.).

всего своего времени, то он получит нулевой доход (дневную заработную плату). И, напротив, если он предпочтет трудиться за плату в 10 тыс.руб./час все 12 часов, то он получит 120 тыс.руб. дневного заработка и нулевой досуг. Бюджетное ограничение «доход-досуг» можно представить в виде бюджетной линии, соединив точки С и Д прямой линией (рис. 8).

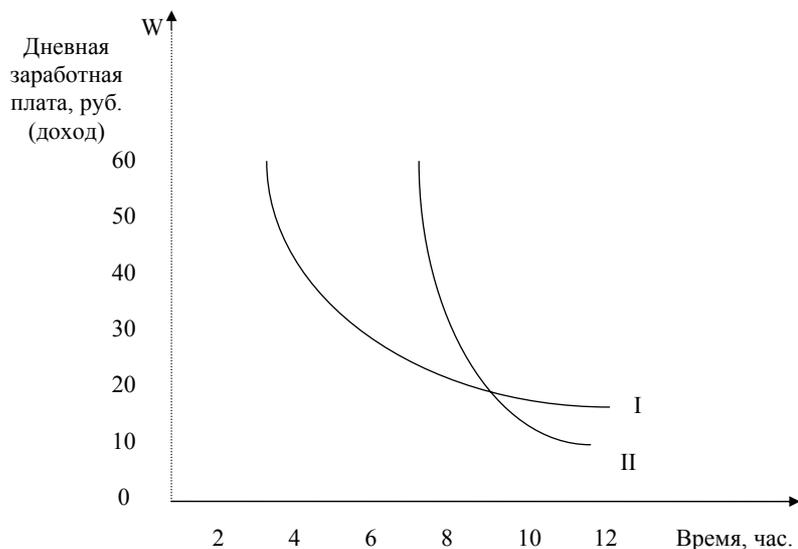


Рис. 7. Кривые безразличия двух работников

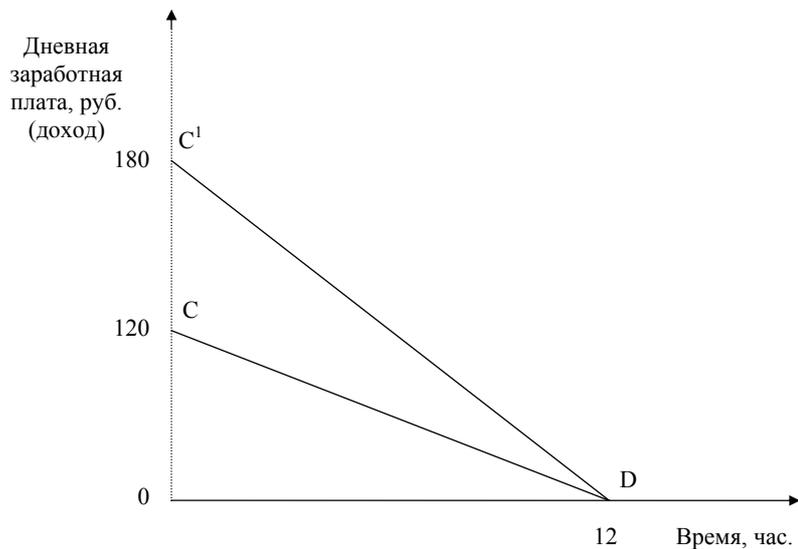


Рис. 8. Бюджетная линия «доход-досуг»

При изменении часовой ставки заработной платы будет изменяться бюджетное ограничение. Допустим, что часовая ставка заработной платы увеличилась с 10 тыс.руб./час до 15 тыс.руб./час. Тогда линия бюджетного ограничения займет положение $C'D$, соответствующее 12 часам досуга при нулевой дневной заработной плате и 180 тыс.руб. дневной заработной платы при нулевом досуге (рис. 8).

Бюджетное ограничение, в отличие от кривой безразличия, дает нам возможность определить множество различных сочетаний дохода и досуга, доступных человеку при данной часовой ставке его труда.

Поскольку распределение индивидуального времени между доходом и досугом определяется двумя факторами — бюджетным ограничением и индивидуальным желанием работать или не работать, то при помощи метода геометрического совмещения двух видов кривых — бюджетной линии и кривой безразличия на одном

графике, можно определить оптимальное соотношение часов досуга и часов работы для работника, т.е. максимальный уровень полезности этих двух благ.

На рис. 9 изображена совокупность кривых безразличия I, II, III, которая называется картой кривых безразличия.

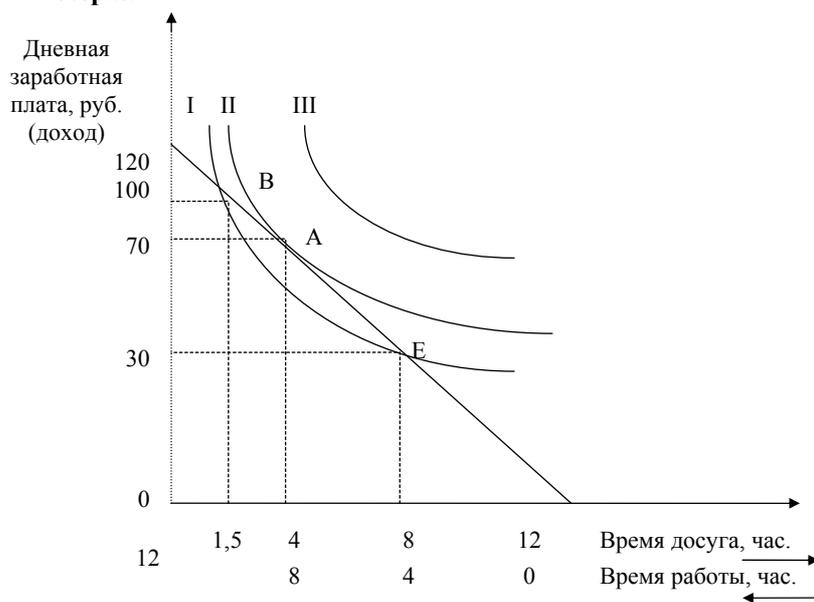


Рис. 9. Кривые безразличия, совмещенные с бюджетной линией

Как видно из графика, при данном бюджетном ограничении работник имеет две возможности достижения определенного уровня полезности — I и II. Уровень полезности, соответствующий кривой безразличия III, не может быть определен поскольку он не соответствует нашим условиям в данный момент времени. Причем для кривой I у работника есть несколько вариантов получения дохода (работы) с одинаковой полезностью — точки B и E. Очевидно, что кривая безразличия II, касающаяся только в одной точке (A) бюджетной линии, имеет и более предпочтительный уровень полезности. Эта точка соответствует максимальному уровню полезности для работника сочетания досуга и дохода и отражает предельную норму замещения дохода досугом.

Потребность в досуге современная экономическая наука рассматривает наряду с потребностью в любом другом товаре или услуге. Поэтому индивидуальное поведение человека на рынке труда, или **индивидуальное предложение труда, обусловлено, при прочих равных условиях, спросом на досуг, который связан с проявлением двух видов эффектов — дохода и замещения.**

Поскольку предложение труда и спрос на досуг взаимозаменяемы во времени, а в нашем примере предельная норма замещения дохода досугом равна дневной заработной плате, или часовой ставке заработной платы, то исходя из условного допущения о равенстве цены одного часа досуга и часовой ставки заработной платы, **спрос на досуг можно представить в виде функции, по крайней мере, двух переменных: часовой ставки заработной платы и дохода, полученного в течение определенного времени работы.**

Очевидно, что доход тесно связан с изменением часовой ставки заработной платы. Если увеличивается последняя, то вследствие роста дохода увеличивается спрос на досуг, как на любой другой товар или услугу. **Нерыночные виды деятельности поглощают большее количество отведенного времени, чем ранее, а часы работы уменьшаются. Это явление получило название «эффект дохода», который может действовать как в сторону увеличения предложения труда, так и в сторону его уменьшения.**

Эффект дохода — это изменение продолжительности рабочего времени под воздействием изменения дохода при неизменной часовой ставке заработной платы.

Изменение (рост, снижение) часовой ставки заработной платы приводит не только к изменению дохода, но и, учитывая норму замещения, равную часовой ставке заработной платы (которая в свою очередь приравнивается к цене часа досуга), изменению вмененных (альтернативных) издержек досуга. **Возрастание цены часа**

досуга сокращает спрос на него и в то же время увеличивает предложение труда. Это явление получило название «эффекта замещения», который действует независимо от изменения дохода.

Эффект замещения представляет собой изменение продолжительности рабочего времени под воздействием изменения часовой ставки заработной платы при неизменном уровне дохода.

Таким образом, индивидуальное предложение труда подвержено влиянию двух противоположно направленных эффектов, ослабляющих действие друг друга. Причем в каждый данный момент времени один из них является преобладающим, а их взаимодействие характеризуется равнодействующей, для определения влияния которой на предложение труда необходимо попытаться выделить действие каждого из эффектов в «чистом виде». Равнодействующая, или разница между эффектами, отражает то изменение в соотношении досуга и дохода под влиянием изменения часовой ставки заработной платы, которое соответствует максимальному уровню полезности этих двух благ. Рассмотрим, какова равнодействующая этих двух эффектов при: а) преобладании эффекта замещения и б) преобладании эффекта дохода.

При преобладании «эффекта замещения» продолжительность рабочего времени увеличится от $ДН_1$ до $ДН_2$, а досуга сократится от $ОН_1$ до $ОН_2$ (рис. 10). Максимальный уровень полезности двух благ переместится из точки A_1 в точку A_2 , что соответствует возрастанию дохода от I_1 до I_2 . В то же время действие «эффекта дохода» направлено в сторону некоторого ослабления «эффекта замещения» и, следовательно, увеличение рабочего времени произойдет в меньшей степени и реальный уровень полезности — точка равновесия, установится в некоторой точке A_3 . Пользуясь правилами графического анализа, проведем новую бюджетную линию $ДВ_1$ параллельно касательной, проходящей через точку A_2 , и получим искомую точку A_3 (точку касания новой бюджетной линии и кривой безразличия), соответствующую возросшему уровню дохода до I_3 , обусловленного действием «эффекта дохода» в «чистом виде». Таким образом, равнодействующая двух эффектов — $(Н_1 — Н_3)$ сокращает действие «эффекта замещения», а значит действительное сокращение часов досуга произошло от $ОН_1$ до $ОН_3$, а рабочее время составляет $ДН_3$, т.е. увеличилось на величину наблюдаемого изменения — $(Н_1 — Н_3)$.

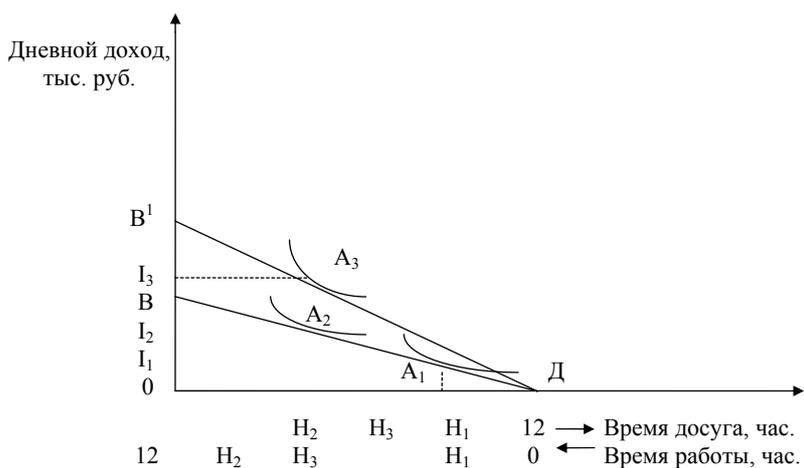


Рис. 10. Преобладание эффекта замещения при росте ставки заработной платы

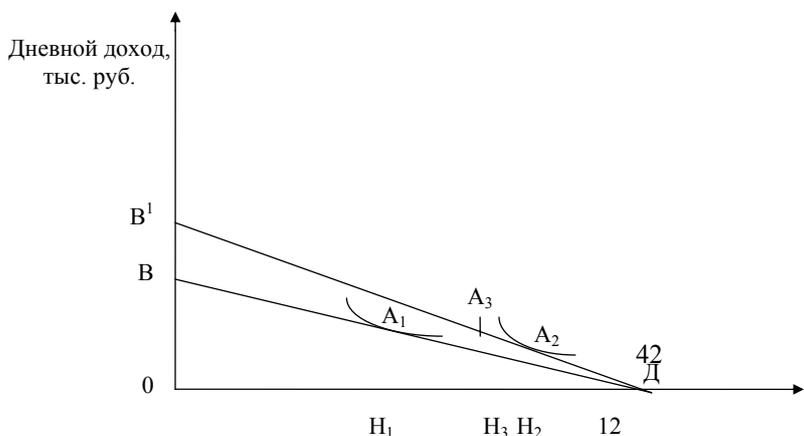


Рис. 11. Преобладание эффекта дохода при росте ставки заработной платы

Наблюдаемое изменение в уровне полезности двух благ — работы (дохода) и досуга, при преобладании эффекта дохода показано на рис. 11.

При росте заработной платы трудовая мотивация работника возрастает, работник отдает предпочтение трудовой деятельности, наблюдается «эффект замещения», но до определенного уровня дохода, например, до W_0 . Однако после уровня W_0 начинает доминировать «эффект дохода» (при этом «эффект замещения» сохраняется) и спрос на досуг возрастает, а трудовая активность снижается. В то же время, это снижение гораздо меньше, чем то, которое могло бы возникнуть при росте дохода, не сдерживаемого «эффектом замещения». Таким образом, индивидуальная кривая предложения труда выражает прямую зависимость между часовой ставкой заработной платы и количеством времени для работы на интервале АВ и обратную — на интервале ВС (рис. 12).

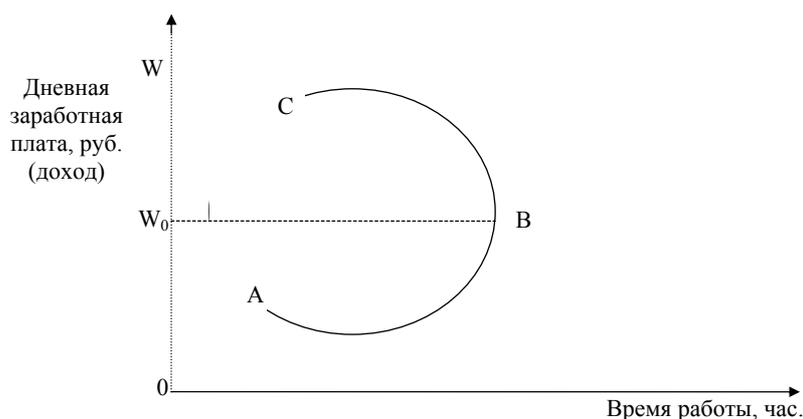


Рис. 12. Индивидуальная кривая предложения труда, выражающая связь между «эффектом замещения» и «эффектом дохода»

Теория потребительского поведения применительно к рынку труда имеет практическое значение при формировании социально-экономической политики, в частности социальной поддержки различных слоев населения. Социальные программы, связанные с ростом доходов населения, приводят к увеличению потребности в досуге и снижению предложения труда. И, наоборот, снижение общего уровня благосостояния населения ведет к увеличению предложения труда. В этом проявляется действие «эффекта замещения».

В отличие от кривой индивидуального предложения труда кривая рыночного (совокупного) предложения (L_s) имеет плавно восходящую конфигурацию и отражает прямую зависимость между ставкой заработной платы и предложением на рынке труда (рис. 13).

Если предположить, что уровень заработной платы на всех профессиональных рынках труда остается некоторое время неизменным, а на рассматриваемом нами возрастает, то, очевидно, что число желающих избрать данную профессию будет увеличиваться. Следовательно, предложение труда данной профессии будет расширяться. Кривая предложения труда (L_s) будет сдвигаться вправо (рис. 13, а).

В случае, если заработная плата по какой-либо причине будет снижаться, то это вызовет отток желающих трудиться в данной отрасли по данной профессии. Соответственно предложение труда на рассматриваемом профессиональном рынке сократится и кривая предложения труда сместится влево (рис. 13, б).

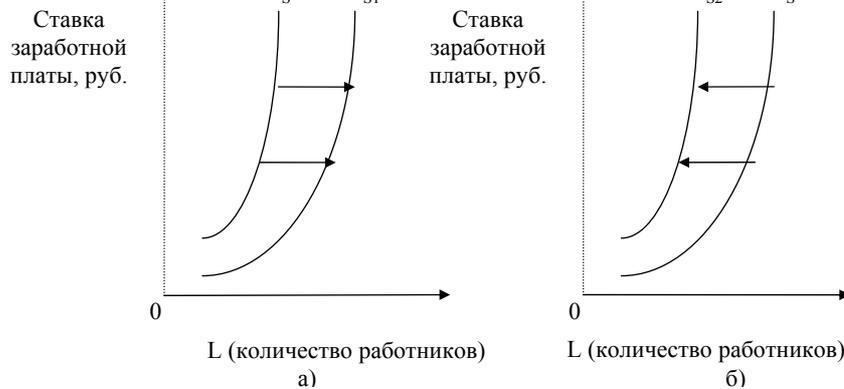


Рис. 13. Сдвиги кривой предложения труда под влиянием роста (а) и снижения (б) заработной платы.

2.5.4. Модель равновесной цены труда и числа занятых в условиях совершенной конкуренции

Из общей теории спроса и предложения известно, что конкурентный рынок того или иного товара (услуги) находится в состоянии равновесия, когда его цена уравнивает объемы спроса с объемами предложения, а условием максимизации прибыли является равенство предельной доходности предельным издержкам ($MRP=MRC$). Данное положение применимо и к рынку труда.

На рис. 14 показано такое равновесие на рынке труда. Поскольку кривая спроса на труд L_d выражает предельную доходность труда, а кривая предложения труда L_s отражает предельные вмененные издержки, то совмещение кривых спроса на труд L_d и предложения труда L_s в точке А даст равновесную ставку заработной платы W_1 (цену труда) и оптимальное число занятых работников — L_1 . При W_1 нет ни недостатка, ни избытка трудового ресурса. Чтобы убедиться в этом, рассмотрим два возможных случая смещения равновесия при расширении занятости и при ее сокращении.

Рассмотрим случай, когда под воздействием каких-то причин происходит увеличение числа занятых в отрасли с L_1 до L_2 /рис. 14/. Выберем из числа дополнительно нанятых работников некоего работника X со ставкой заработной платы W_x . Предельный доход отрасли от найма этого дополнительного работника будет равен его предельному продукту труда (в денежном выражении) в данной отрасли. Из графика видно, что величина этого предельного продукта равняется длине отрезка СВ. А поскольку издержки найма этого рабочего в данной отрасли должны равняться предельному продукту труда данного рабочего в любой альтернативной отрасли, то разница между значениями отрезка СД и СВ, т.е. отрезок ВД, отражает дополнительные затраты при использовании рабочего X в данной отрасли. В альтернативной отрасли он дал бы больший предельный продукт. Таким образом, площадь треугольника АД'В' показывает суммарные дополнительные затраты при использовании в этой отрасли дополнительных работников $/L_2-L_1/$.

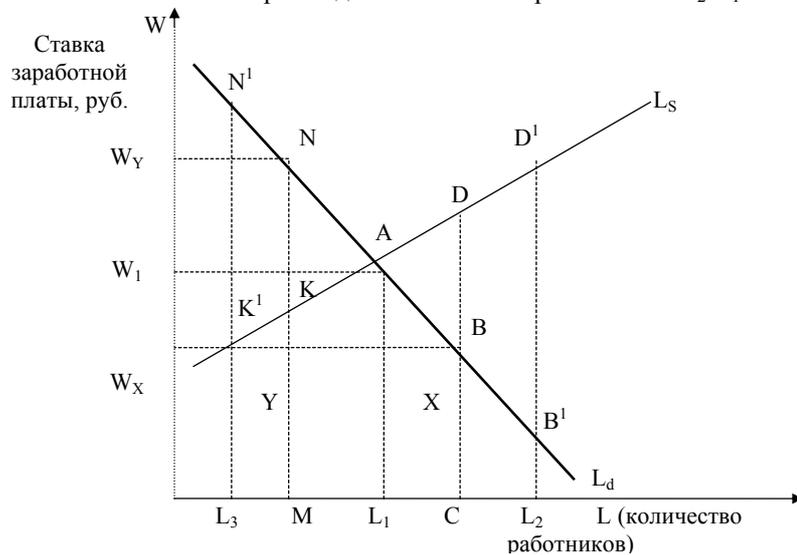


Рис. 14. Установление равновесной цены труда и оптимального числа занятых

Теперь рассмотрим случай, когда число занятых в отрасли сокращается, скажем, с L_1 до L_3 . Рабочий $У$ из этого числа мог бы трудиться по ставке заработной платы W_u . Издержки найма работника $У$ равны предельному продукту (в денежном выражении) в альтернативной отрасли, что соответствует отрезку $КМ$ /рис. 14/. Однако доход от использования труда работника $У$ составлял бы величину его предельного продукта, т.е. отрезок NM . Отрезок KN показывает потери из-за того, что работник $У$ будет сокращен и, видимо, будет трудиться в альтернативной отрасли. Площадь треугольника $AN'K'$ показывает суммарные потери продукта от сокращения числа занятых $/L_1-L_3/$ в данной отрасли. Таким образом, именно в точке A устанавливается равенство между предельными издержками на оплату труда $/L_s/$ и предельной доходностью труда $/L_d/$ нанятых работников. Любое смещение из точки A сопряжено с неэффективностью использования труда.

Как было показано выше, ставка заработной платы (цена труда) устанавливается в отрасли, на конкретном профессиональном рынке труда и для отдельного предприятия будет фиксированной. В нашем случае на уровне W_1 . Это означает, что все работники получают равную заработную плату, которая не зависит от того, на каком предприятии они работают, и воспринимается работодателем как заранее заданная величина. Кроме того, каждое предприятие в отрасли нанимает незначительное количество работников из общей величины предложения труда для данной отрасли, и не может существенно повлиять (при прочих равных условиях) на установление заработной платы. Поэтому, для отдельного предприятия предложение труда абсолютно эластично (рис. 15).

Сам же уровень заработной платы в условиях совершенной конкуренции максимален. Это означает, что работник, согласно теории предельной производительности, получает полный продукт труда ($MRC=W_1$). Работодатель нанимает дополнительных работников до тех пор, пока они увеличивают его доход, а не издержки, то есть пока предельная доходность не сравняется с предельными издержками, то есть с заработной платой: $MRP=MPC=W_1$.

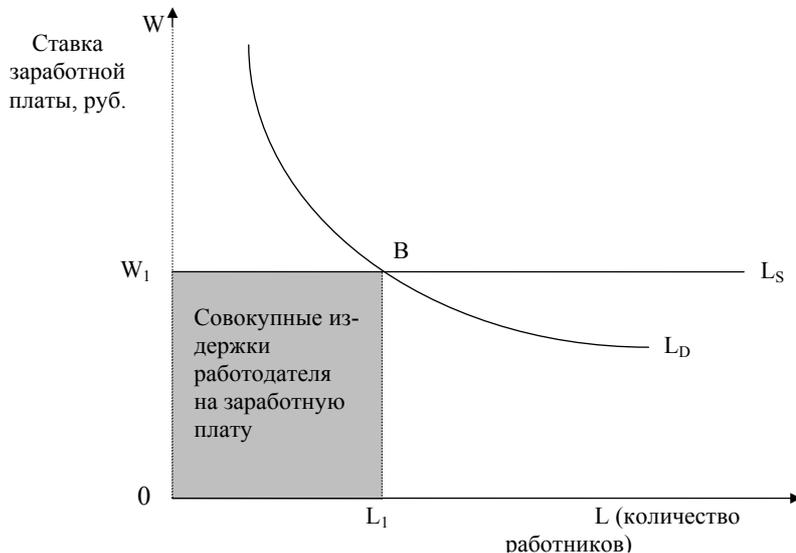


Рис. 15. Спрос и предложение на уровне отдельного предприятия

Поскольку зарплата каждого работника равна W_1 , то совокупные издержки предпринимателя на заработную плату соответствуют площади OW_1BL_1 . Изменение рыночного уровня ставки заработной платы (цены

труда) обуславливает изменение спроса на труд либо в сторону его расширения, либо — сокращения (в обратной зависимости).

2.5.5. Заработная плата и численность занятых при несовершенной конкуренции

В реальной действительности модель совершенной (свободной) конкуренции на рынке труда, в результате которой устанавливается цена труда, усложнена действиями государства, различных объединений трудящихся, в частности профсоюзов, стоящих на страже интересов наемных работников, а также работодателей, которые в современных условиях в большинстве стран объединены в союзы, ассоциации и т.п.

Профсоюз оказывает давление на цену труда в сторону роста заработной платы, прибегая к таким средствам, как: ограничение предложения труда и требование непосредственного повышения ставок заработной платы.

Практически все действия профсоюзов на рынке труда сосредотачиваются вокруг ограничения предложения труда. Профсоюзы в странах запада прибегают к практике искусственного сокращения предложения труда через «замкнутые» профсоюзы. **«Замкнутые» профсоюзы объединяют рабочих только одной профессии, скажем, каменщиков, телефонистов и т.п.** Вынуждая работодателей нанимать на работу только членов данного профсоюза, последние путем ограничения приема новых членов добиваются повышения заработной платы.

Кроме «замкнутых» профсоюзов на рынке труда действуют «открытые» профсоюзы. Как правило, **«открытые» профсоюзы объединяют большинство работников отрасли и не ограничивают число своих членов.** Если профсоюз будет ограничивать вступление в него, то тем самым подорвет свое собственное монопольное существование, то есть возможность оказывать давление на работодателя при установлении ставки заработной платы. Монополия профсоюзов может быть подорвана, если существует значительный резерв не объединенных в профсоюз работников, которыми можно заменить членов профсоюза при найме. Монополия профсоюза на рынке труда может полностью лишить предприятие предложения труда с помощью забастовок.

Рассмотрим, как действует «открытый» профсоюз на рынке труда. Как правило, он стремится повысить ставку заработной платы и добивается ее установления выше равновесного уровня W_0 , например, на уровне W_1 (рис. 16).

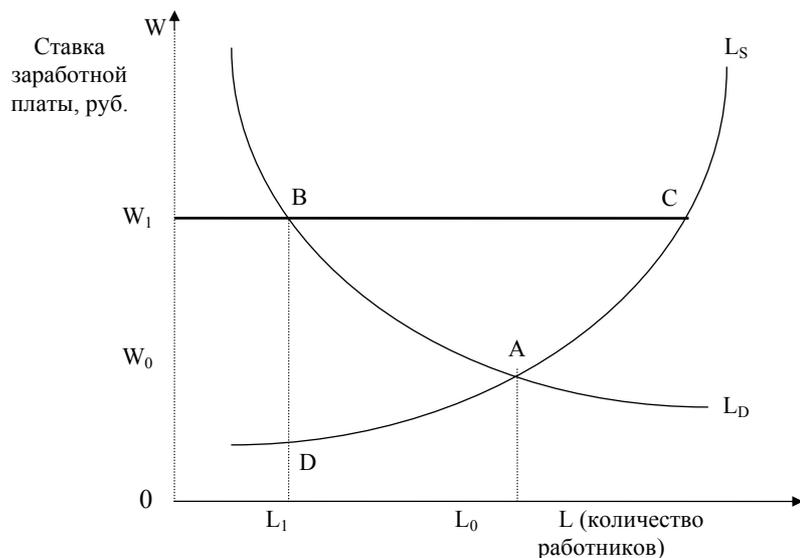


Рис. 16. Влияние «открытых» профсоюзов на установление ставки заработной платы

В этом случае работодатели постараются сократить спрос на труд, поскольку будут вынуждены экономить на заработной плате работников. Кривая предложения труда (L_s) при фиксированной ставке W_1 примет положение L_{s1} , т.е. положение, характеризуемое абсолютной эластичностью предложения труда (рис. 17).

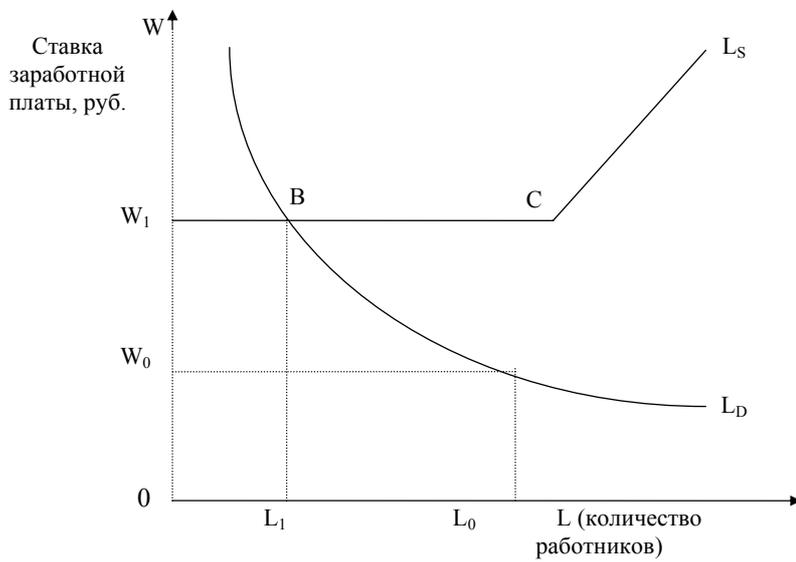


Рис. 17. Сбалансированность спроса (L_d) и предложения труда (L_s) в условиях действия профсоюзов

Однако правее точки С кривая предложения труда (L_{s1}) сольется с первоначальной кривой (L_s), так как правее точки С все точки кривой L_{s1} соответствуют более высокому по сравнению с W_1 уровню заработной платы. Это обусловлено тем, что профсоюз устанавливает предел заработной платы, ниже которого работодатель не может платить своим работникам по тарифному договору. Таким образом, устанавливается новое рыночное равновесие на пересечении L_d и L_{s1} в точке В. Однако уменьшение числа занятых от L_0 до L_1 в рассматриваемой отрасли приведет к потерям, связанным с недоиспользованием труда. Суммарная величина потерь будет равна площади треугольника ABD (рис. 16).

Действия профсоюзов на рынке труда приводят также к перераспределению дохода между факторами производства (рабочей силой и средствами производства). Рассмотрим, как это происходит (рис. 18).

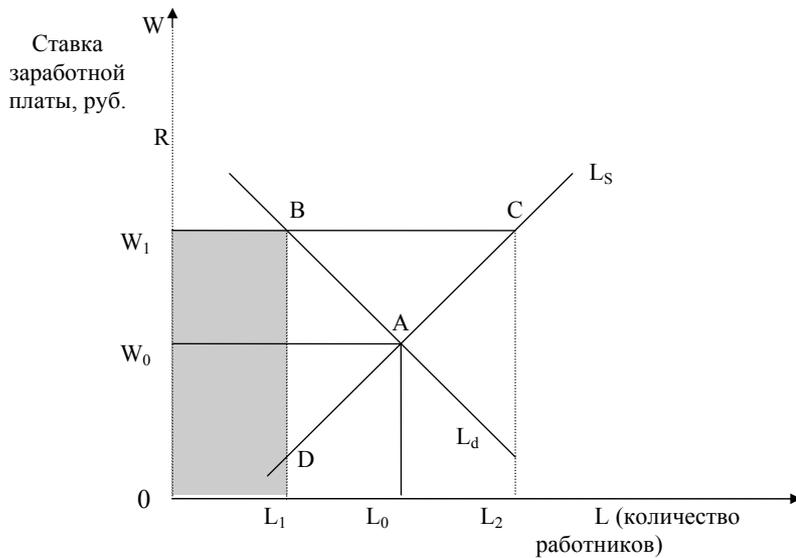


Рис. 18. Перераспределение дохода между факторами производства

Обратимся к исходной кривой спроса на труд — L_d и кривой предложения — L_s , когда в отрасли не действовал профсоюз, то есть в условиях совершенной конкуренции. При уровне занятости L_0 и равновесной цене труда W_0 площадь фигуры $ORAL_0$, ограниченной сверху кривой спроса на труд — L_d , соответствует суммарному доходу отрасли, полученному вследствие применения всех вводимых факторов производства. При числе занятых L_0 и уровне заработной платы W_0 площадь прямоугольника OW_0AL_0 показывает, какая часть общего дохода идет на оплату труда. Оставшаяся часть — треугольник W_0RA — это доход, получаемый в результате использования других факторов производства.

Если профсоюз устанавливает фиксированную заработную плату на уровне W_1 , то суммарный доход отрасли сократится и станет равным площади фигуры $ORBL_1$, так как работодатель сократит число занятых с L_0 до L_1 . Произойдет перераспределение дохода. Оставшиеся в отрасли работники — L_1 увеличат суммарный объем причитающейся им заработной платы, а доход от применения других факторов сократится (площадь треугольника W_1RB).

Увеличение заработной платы в результате действия профсоюзов приводит к тому, что (L_0-L_1) работников покидают отрасль в результате сокращения спроса на труд. При этом, очевидно, что при данном уровне заработной платы W_1 трудовую услугу на рынке труда могли бы предложить L_2 работников, но на (L_2-L_1) работников на рынке труда спрос не предъявлен. В результате (L_2-L_1) работников становятся незанятыми и могут пополнить ряды безработных.

Чтобы добиться повышения заработной платы и при этом по возможности избежать массовых увольнений, профсоюз прибегает к смягчению безработицы. Величина безработицы зависит, при прочих равных условиях, от эластичности спроса на труд по заработной плате: чем неэластичнее спрос, тем меньше величина безработицы ($J_i < 1$). Поэтому профсоюзы в коллективных договорах добиваются снижения замещаемости труда другими факторами производства и, следовательно, уменьшения эластичности спроса на труд.

Наиболее предпочтительным средством повышения заработной платы все-таки является расширение спроса на труд, которое зависит от увеличения спроса на товары и услуги, повышения производительности труда, изменения цены на другие замещающие труд факторы. Поэтому профсоюзы в своих действиях стараются использовать различные приемы и методы, способствующие росту спроса на продукцию: рекламу своей продукции, политическое лобби, а также непосредственное участие в комиссиях по повышению производительности труда, практику сохранения числа занятых независимо от потребности в них и др.

Однако возможности влияния на спрос у профсоюзов ограничены и поэтому они чаще всего поддерживают и добиваются принятия законов, которые, например, снижают иммиграцию, способствуют сокращению рабочего времени, стимулируют своевременный уход на пенсию, увеличивают сроки обучения и т.п.

Действия работодателей на рынке труда при найме и установлении ставки заработной платы имеют свои особенности, которые обусловлены спецификой спроса на труд, его свойством концентрироваться на одном (монопсония) или нескольких предприятиях (олигопсония).

Под монопсонией на рынке труда понимается рыночная ситуация, при которой одному нанимателю противостоит значительное число потенциальных наемных работников.

Монопсонические условия на рынке труда складываются, как правило, в небольших городах. Если к тому же работники недостаточно мобильны, то есть по тем или иным причинам не могут переехать в другой город, поменять профессию и т.п., то предприятие-монопсонист имеет все возможности для того, чтобы понижать заработную плату и даже устанавливать ее первоначальный уровень ниже равновесной (конкурентной) цены труда.

При монопсонии кривая предложения труда является для работодателя кривой средних издержек на труд. Это следует из того, что фирма-монопсонист является единственным нанимателем и предложение труда для нее равноценно рыночному (совокупному) предложению труда. Издержки по найму дополнительного работника представляют собой предельные вмененные издержки работодателя, связанные с использованием труда этого работника. Заработная плата работника должна быть не ниже заработной платы в альтернативных отраслях. Но поскольку альтернативы найма нет, то фирма, нанимая дополнительного работника по более высокой ставке, должна платить такую же ставку всем нанятым на фирму работникам. Следовательно, ставка заработной платы последнего нанятого работника (предельная ставка) равняется ставке заработной платы всех нанятых работников. Это означает, что кривая предложения труда L_s (которая отражает предельную ставку заработной платы) определяет средний уровень заработной платы.

Обратимся к графику (рис. 19).

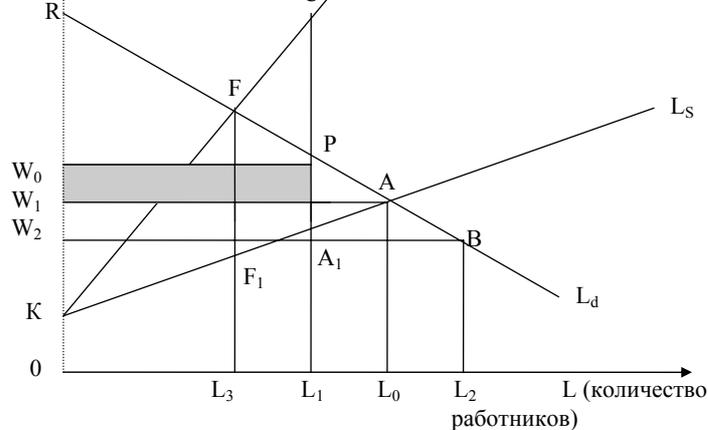


Рис. 19. Установление цены труда на монополистическом рынке труда

Пусть в какой-то отрасли установилась равновесная (конкурентная) ставка заработной платы W_0 и число нанятых работников составило L_0 . Поскольку на рынке труда действует единственный наниматель рабочей силы, то он может установить фиксированный уровень заработной платы ниже равновесного W_0 , скажем, на уровне W_1 . В этом случае кривая предложения труда (L_s) не изменит своего положения, а кривая спроса на труд сольется с горизонтальной прямой W_1B . Поскольку правее точки B уровень заработной платы ниже W_1 , установленного фирмой-монополистом, то и кривая спроса в конечном счете займет положение W_1BL_d . Пересечение новой кривой спроса на труд W_1BL_d с кривой предложения L_s даст новую равновесную точку A_1 . Точке A_1 соответствует иной уровень занятости $L_1 < L_0$, то есть часть работников, не удовлетворенная низкой заработной платой, покинет отрасль. Сокращение числа занятых, как уже отмечалось, приводит к уменьшению эффективности использования труда (площадь треугольника PA_1A) и перераспределению дохода в пользу других факторов производства. Очевидно, что монополия оказывает отрицательное влияние на рынок труда. Общий непредъявленный спрос на труд в рассматриваемой отрасли составит $(L_2 - L_1)$ из-за низкой оплаты труда, что послужит причиной роста безработицы.

Поскольку кривая предложения труда (L_s) выражает средние издержки труда и имеет вид прямой линии, то, опираясь на правило в соотношении средних и предельных издержек, можно построить прямую KM , которая представляет собой предельные издержки.¹

Рассмотрим прямую KM (предельные издержки) и кривую спроса на труд (L_d), которая выражает предельный продукт труда (доход). Их пересечение в точке F свидетельствует о равенстве предельных издержек труда и предельного продукта труда после чего работодатель прекращает нанимать дополнительных работников, так как он стремится максимизировать прибыль. В этом случае величина заработной платы установится на уровне W_2 , поскольку этой величине соответствует значение F_2 предложения труда (L_s). Следовательно, только установив заработную плату на уровне W_2 и сократив число работников до L_3 , работодатель может покрыть свои издержки на работников. В случае W_1 работодатель не сможет обеспечить себе максимальной прибыли, так как при найме L_1 -го работника его предельные издержки (CL_1) превышают предельный продукт его труда (PL_1). Таким образом, фирма — монополист, максимизируя прибыль, устанавливает ставку заработной платы ниже и нанимает меньшее количество работников, чем в условиях совершенной конкуренции. Это обусловлено тем, что при монополии работодатель не заинтересован в найме работников в том количестве, которое соответствует ситуации равенства ставки заработной платы и предельного продукта труда в денежном выражении (точка A).

Несовершенство рынка труда, при прочих равных условиях, проявляется и в том, что хотя движение цены труда (зарплатной платы) и происходит под влиянием спроса и предложения и взаимного давления профсоюзов и работодателей при установлении ставки заработной платы, но все эти процессы протекают при условии соблюдения наемными работниками и работодателями установленного государством (правительством) гарантированного минимума заработной платы.

Государство может зафиксировать минимальную заработную плату либо выше, либо ниже установившейся равновесной (конкурентной) ее величины. Результаты воздействия государства на рынок труда аналогичны рассмотренным выше (в случае монополии профсоюзов и в случае монополии). Наиболее предпочтительным является установление гарантированного минимума заработной платы на уровне выше равновесного,

¹ Известно, что: 1) кривые средних и предельных издержек труда имеют одну исходную точку; 2) если кривая средних издержек труда имеет вид прямой линии, то соответствующая кривая предельных издержек труда будет иметь вид также прямой линии, причем ее рост в два раза превышает рост кривой средних издержек; 3) если средние издержки труда растут, то растут и предельные издержки, но при этом предельные возрастают быстрее средних.

поскольку в этом случае хотя и возникает безработица, но это в какой-то мере лишает возможности работодателей выплачивать рабочим зарплату ниже равновесного уровня.

Законодательное установление нижнего предела заработной платы имеет свои положительные и отрицательные последствия для использования трудовых ресурсов и роста производительности труда. С одной стороны, установление гарантированного минимума заработной платы выше равновесного неизбежно приводит к росту издержек на зарплату и работодателям становится выгоднее нанимать меньшее количество работников. Это сокращает занятость прежде всего таких категорий населения как молодежь и низкооплачиваемые работники. С другой — ограничения в установлении заработной платы позволяют поддерживать доходы населения на определенном уровне, избежать резкой дифференциации в уровне жизни в обществе.

Выводы

1. Поскольку основными агентами, действующими на рынке наемного труда, являются наемные работники и работодатели, то стремление к максимизации прибыли последних определяет совокупный спрос на рынке труда, а предпочтения первых работать за определенную часовую ставку заработной платы или не работать, отдавая это время досугу, формируют совокупное предложение труда.

2. Спрос на труд является производным от спроса на товары и услуги, зависит от производительности и цены труда, а также технологии, применяемой для изготовления продукции, уровня цен на капитал.

3. Соединение двух факторов производства — труда и капитала — в процессе производства дает эффект двух видов: «эффект масштаба» и «эффект замещения». «Эффект масштаба», который при росте заработной платы выражается в увеличении издержек на труд и сокращении объема производства продукции и, соответственно, сокращении спроса на труд. В случае снижения заработной платы «эффект масштаба» действует в противоположном направлении. «Эффект замещения» связан с изменением цены на капитал. При ее падении происходит вытеснение труда капиталом, как относительно дешевым фактором, и соответствующее сокращение спроса на труд. При увеличении цены на капитал «эффект замещения» действует в противоположном направлении.

4. В условиях совершенной конкуренции при определении уровня затрат на труд работодатель исходит из правила равенства предельного продукта (дохода) труда предельным издержкам на труд.

5. На конкурентном рынке конкретного вида труда равновесный уровень цены труда определяется одновременно с уровнем занятости на пересечении кривых спроса и предложения данного вида труда.

6. В условиях монополии для того, чтобы получить больше прибыли и не нарушить правило равенства предельного продукта (дохода) труда предельным издержкам труда, работодатели нанимают меньшее число работников, чем в условиях совершенной конкуренции, и платят им меньшую ставку заработной платы.

7. Профсоюзы оказывают давление в сторону роста заработной платы, используя разные средства: через ограничение предложения труда и непосредственно, влияя на повышение ставки заработной платы.

8. Государство в рыночной экономике занимает разное положение на рынке труда — и как работодатель в государственном секторе экономики, и как выразитель общегосударственных интересов при установлении гарантированного минимума заработной платы.

Понятия и термины

Рынок труда
Спрос на труд
Предложение труда
Цена труда
Эластичность спроса на труд
Перекрестная эластичность спроса на труд
Эффект масштаба
Эффект замещения
Эффект дохода
Монопсонический рынок труда
Предельная доходность труда
Предельные издержки труда
Норма замещения дохода досугом

Вопросы и задания

1. Объясните, что такое рынок труда, в чем его особенности и какое место он занимает в рыночной экономике.

2. Раскройте содержание понятия «монопсония» и расскажите, в чем она проявляется на рынке труда.
3. Назовите факторы, определяющие спрос на труд.
4. Расскажите, при каких условиях возникает «эффект масштаба» на рынке труда.
5. Расскажите, при каких условиях возникает «эффект замещения» на рынке труда.
6. Что такое эластичность спроса на труд и как она определяется?
7. Назовите факторы, которые определяют предложение труда.
8. Кривая предложения труда на уровне предприятия:
 - а/ выражает абсолютно эластичное предложение;
 - б/ выражает абсолютно неэластичное предложение;
 - в/ имеет отрицательный наклон.
9. Верно или неверно утверждение о том, что «с увеличением уровня оплаты труда работника возрастает цена его свободного времени»?
10. Верно или неверно утверждение о том, что «предельные издержки на заработную плату всегда превышают величину ставки заработной платы, если предприятие продает свой товар на неконкурентном рынке»?
11. Расскажите, что такое «эффект дохода» и при каких условиях он возникает на рынке труда.
12. Объясните, в чем заключается государственное вмешательство в рыночный механизм, когда речь идет о рынке труда.
13. Объясните, как влияют профсоюзы на установление ставки заработной платы.

ГЛАВА 6. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

2.6.1. Организация заработной платы

Заработная плата — одна из форм вознаграждения за выполненную работу, состоящего из определенного объема жизненных средств, объективно необходимого для воспроизводства рабочей силы. В связи с этим особое значение приобретает **воспроизводственная функция** заработной платы, которая предполагает удовлетворение потребностей в пище, одежде, жилье и т.п., и потребностей, порожденных социальными и культурными условиями формирования и развития работника — медицина, наука, общее и профессиональное образование и др. Кроме того, **заработная плата выполняет стимулирующую функцию, формирует у работника заинтересованность в производительном, эффективном труде**, поскольку ставит заработок в зависимость от количества и качества результатов труда.

В условиях рыночной экономики отношения между работодателями и наемными работниками по поводу оплаты труда, как правило, регулируются на коллективно-договорной или индивидуально-договорной основе. Решение о применении тех или иных форм или систем оплаты труда принимается в ходе переговоров между работодателем и наемными работниками в рамках системы социального партнерства. Государство определяет правовую основу регулирования распределительных отношений и гарантии минимальной заработной платы.

Организация заработной платы на предприятиях предполагает разработку условий оплаты труда. Наибольшее распространение получили тарифные условия оплаты труда.

Разработка тарифных условий проводится с целью дифференциации заработной платы внутри предприятия. Последующее регулирование (корректировка) оплаты труда направлено на соблюдение пропорций в заработной плате в зависимости от экономической конъюнктуры, социальных и политических условий.

Применяемая в России **тарифная система** имеет определенные особенности и **представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы, ее регулирование в зависимости от сложности выполняемых работ, квалификации работников и условий труда.**

Тарифная система состоит из нескольких элементов: тарифно-квалификационных справочников, тарифной сетки, тарифных ставок.

Тарифно-квалификационный справочник представляет собой совокупность нормативных материалов, содержащих квалификационные характеристики работ и профессий, объединенные в разделы по производствам и видам работ. С помощью справочника определяется сложность тех или иных работ и требования к квалификации работника.

Тарифная сетка как элемент тарифной системы — это совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная связь между заработной платой работников и их квалификацией. Число квалификационных разрядов и тариф-

ных коэффициентов зависит от сложности производства и выполняемых работ. Сложность работ возрастает начиная с I разряда. Его тарифный коэффициент равен единице.

Третьим элементом тарифной системы являются **тарифные ставки**. **Тарифная ставка — основная, исходная нормативная величина, определяющая оплату труда работников**. В основе всей тарифной системы лежит минимальная тарифная ставка, которая соответствует первому квалификационному разряду.

Все элементы тарифной системы взаимосвязаны между собой. На основе тарифной ставки I разряда и соответствующих тарифных коэффициентов определяется тарифная ставка (оклад) любого квалификационного разряда тарифной сетки. Так, например, если тарифная ставка I разряда равна 60 тыс. руб., а тарифный коэффициент V разряда равен 2,16, то тарифная ставка V квалификационного разряда будет равна произведению тарифной ставки I разряда и тарифного коэффициента V разряда, т.е. $60 \text{ тыс. руб.} \cdot 2,16 = 129,6 \text{ тыс. руб.}$ Тарифные коэффициенты показывают во сколько раз тарифные ставки последующих тарифных разрядов (II, III...) тарифной сетки выше ставки I разряда.

Если установлены тарифные ставки всех разрядов, то можно определить тарифные коэффициенты соответствующих разрядов путем деления тарифной ставки каждого разряда на тарифную ставку I разряда. **Соотношение тарифных ставок крайних разрядов образует диапазон тарифной сетки**.

В ряде случаев устанавливаются «вилки» тарифных коэффициентов по каждому квалификационному разряду с нарастанием в зависимости от сложности работ. «Вилки» по оплате труда всех категорий работников позволяют через дифференциацию оплаты труда в пределах каждого квалификационного разряда учесть конкретные условия работы на данном рабочем месте, индивидуальные особенности работника и его опыт, устойчивую (среднюю) результативность труда, а также повышать в случае эффективной работы предприятия тарифные ставки и оклады в пределах «вилки», не меняя размера минимальной тарифной ставки.

В условиях становления рыночной экономики в России сохраняются **районные коэффициенты для выравнивания условий жизнедеятельности в районах с различными природно-климатическими факторами**. После 1992 года стоимость основных продуктов питания дифференцируется по территории России до 3,5 — 4,0 раз, в то время как максимальный районный коэффициент — 2. Поэтому, видимо, в дальнейшем от установления специальных районных коэффициентов можно будет отказаться. Уже сейчас ставки I-го разряда можно дифференцировать по регионам страны в соответствии с прожиточным минимумом.

Тарифная система, применяемая в бюджетных отраслях экономики, имеет свои особенности. С 1 декабря 1992 г. введена **Единая тарифная сетка (ЕТС) работников бюджетных отраслей**.¹

Единая тарифная сетка представляет собой единую шкалу тарификации и поразрядной оплаты труда работников, которая обеспечивает равный подход к оценке их квалификации (сложности выполняемых ими работ) и означает переход от отраслевого к межотраслевому принципу организации оплаты труда занятых в этих отраслях. Она охватывает все категории работников одного предприятия (учреждения и организации) от рабочих, служащих, специалистов до руководителей различного уровня.

Все профессии и должности работников в ЕТС сгруппированы по признаку общности выполняемых работ (функций). Рабочие всей бюджетной сферы представлены в ЕТС одной группой. Служащие распределены на две основные группы. Первая группа включает общепрофессиональные должности служащих, которые в свою очередь распределены на три подгруппы: технические исполнители, специалисты, руководители. Вторая группа включает только должности специалистов и руководителей, специфические для той или иной отрасли бюджетной сферы.

Единая тарифная сетка состоит из 18 разрядов. Тарификация рабочих проводится с I по 8 разряд. Это соответствует ныне действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС). Вместе с тем высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться оклады на уровне 9 и 10 разрядов и 11 и 12 разрядов ЕТС соответственно. Служащие, в том числе технические исполнители, специалисты и руководители тарифицируются со 2-го по 18 разряд.

Тарифная система не остается неизменной. Периодически могут пересматриваться все ее элементы с целью приведения тарифной системы в соответствие с изменившейся конъюнктурой и уровнем экономического развития.

Так, например, в момент введения ЕТС в бюджетной сфере общий ее диапазон составлял 1:10,07, а с марта 1995г. по ноябрь 1995 г. ее диапазон изменился и составлял 1:7,54.

¹ Постановление Правительства РФ от 14 октября 1992 г. «О дифференциации в условиях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки».

Минимальная тарифная ставка также в течение всего периода действия ЕТС пересматривалась несколько раз. Так, например, с 1 марта 1995 г. по 1 сентября 1995 г. она составляла 39 тыс. руб., с 1 сентября по настоящее время — 60 тыс. руб. При этом предполагается, что тарифные ставки оплаты труда не должны быть ниже минимальной заработной платы, установленной законом. Поэтому тарифные ставки первых 4-х разрядов ЕТС увеличиваются на определенную величину. Так, при ныне действующей ЕТС тарифная ставка 1-го разряда увеличена на 20 тыс. рублей, 2-го — на 16,8 тыс. руб., 3-го — на 11,8 тыс. руб., 4-го — на 6,6 тыс. рублей. Это связано с необходимостью социальной защиты наименее квалифицированных групп работников по сравнению с высококвалифицированными специалистами и руководителями.

Тарифная часть заработной платы сочетается с применением различных поощрений работников, учитывающих их индивидуальные качества и результативность труда, а также доплат и надбавок за работу в неблагоприятных условиях, ночное время, совмещение профессий, интенсивность труда, ученую степень и звание и др.

Основным инструментом организации заработной платы, как уже отмечалось, является тарифная система. Однако ее развитие в переходных условиях тесно связано с использованием тех или иных **форм заработной платы**, правильный выбор которых позволяет эффективно увязать результаты труда работников со способом расчета тарифной части заработной платы и всевозможных доплат к ней, что является мощным средством материального стимулирования в рыночной экономике. Если тарификация работников и определение сложности работ служат базой формирования тарифной системы, а ее корректировка с учетом специфики отрасли или региона достигается за счет различных типов дифференциации заработной платы, то **расчеты заработка работника обусловлены формами и системами заработной платы**.

Существуют две основные формы заработной платы- повременная и сдельная, которые различаются между собой по способам измерения количества изготовленной продукции (выполненных операций).

Если величина заработной платы работника ставится в зависимость от проработанного им рабочего времени, то оценка меры труда осуществляется в повременной форме. Единицей измерения служит почасовая ставка заработной платы, именуемая «ценой» труда. Цена часа труда определяется как частное от деления дневной ставки на число часов рабочего дня. Если дневная ставка равна 100 тыс.руб., а продолжительность рабочего дня 8 часов, то цена рабочего часа 100/8 тыс. руб.

При повременной форме заработок определяется по формуле: $W_n = T_c \times \Phi_{вр}$, где W_n — повременная заработная плата; T_c — тарифная ставка (в руб.); $\Phi_{вр}$ — фонд фактически отработанного рабочего времени в днях (часах).

Если сумма заработка работника находится в зависимости от количества выработанной продукции (выполненного объема работ), исходя из установленной сдельной расценки, то оценка меры труда осуществляется в сдельной форме. При сдельной форме заработок работника определяется по формуле:

$W_{сд} = P_{сд} \times Q$, где $W_{сд}$ — сдельная заработная плата, $P_{сд}$ — сдельная расценка за единицу продукции (в руб.); Q — количество изготовленной продукции. $P_{сд} = N_{вр} \times T_c$ или $P_{сд} = T_c : N_{в}$, где $N_{вр}$ — норма времени (в часах); $N_{в}$ — норма выработки (штуки, метры и т.п.); T_c — тарифная ставка (в рублях).

Каждая из названных двух форм заработной платы имеет несколько разновидностей (систем), которые различаются по способам ее расчета и методам установления зависимости между мерой труда и мерой его оплаты.

Различают несколько систем заработной платы: 1) по форме выражения оценки результатов труда (коллективная, основанная на оценке коллективного труда; индивидуальная, основанная на оценке результатов труда каждого работника); 2) по количеству показателей, используемых при оценке трудового вклада работников (однофакторная, или простая — простая повременная, простая сдельная; многофакторная, или премиальная — сдельно-премиальная, повременно-премиальная, сдельно-прогрессивная и т.п.).

Выбор форм и систем заработной платы зависит от ряда факторов: 1) характера трудовых функций и содержания труда; 2) характера выпускаемой продукции; 3) темпов и уровня развития производства; 4) емкости рынка сбыта; 5) профессиональной и половозрастной структуры рабочей силы; 6) уровня безработицы и др.

Повременная форма заработной платы применяется обычно тогда, когда результаты труда не поддаются точному учету, а определяются выполнением установленного круга обязанностей (ИТР, служащие) или когда выработка продукции диктуется ходом технологического процесса и не зависит непосредственно от рабочего (оплата труда на конвейерах и автоматических линиях), а также в тех случаях, когда к качеству продукции предъявляются высокие требования.

Применение сдельной формы заработной платы целесообразно, когда увеличение выпуска продукции происходит при неизменной технологии производства и не сказывается на ее качестве, а также, когда есть реальные условия увеличения выпуска продукции при сокращении затрат времени. Обычно это производства, где используется преимущественно ручной, механизированный и частично механизированный труд.

При повременной форме оплаты труда имеются различные возможности «уменьшения цены труда» путем удлинения рабочего дня или вынужденного его сокращения по экономическим причинам. Зачастую для того, чтобы компенсировать потери в заработке, связанные с сокращением рабочего времени, работник стремится повысить производительность и интенсивность труда, что приводит к дополнительным затратам психофизической энергии, которая полностью не восстанавливается. Даже оплата сверхурочно отработанного времени в повышенном размере зачастую не может восполнить расходование рабочей силы.

При сдельной форме оплаты труда увеличение производительности и интенсивности труда, как правило, приводит к повышению нормы выработки и изменению расценок. При каждом повышении норм выработки и пересмотре расценок более высокий уровень производительности и интенсивности труда закрепляется как нормальный, без достижения которого работнику трудно выполнить норму и получить соответствующее вознаграждение. Следовательно, и при повременной, и при сдельной заработной плате существует проблема сохранения психофизической энергии человека, прямое разрушение которой трудно восстановить даже при условии более или менее адекватных компенсационных выплат.

Развитие рыночных отношений в России должно сопровождаться усилением социальной защищенности работников. Применительно к организации заработной платы это означает установление уровня оплаты труда, обеспечивающего нормальное воспроизводство рабочей силы соответствующей квалификации.

2.6.2. Минимальная заработная плата

Практика регулирования (корректировки) заработной платы в рыночных условиях предполагает установление минимальной заработной платы (МЗП), которая является базой для формирования заработной платы всех категорий работников с учетом нижней границы стоимости рабочей силы. Кроме того она рассматривается как определенная социальная гарантия снижения уровня бедности трудящихся, испытывающих трудности на рынке труда, и поддержания их покупательной способности, а также используется как нормативная величина для расчетов минимальных размеров выплат, не связанных с трудовой деятельностью (пособий, стипендий и др.), определение штрафов; государственных пошлин и сборов; сумм, подлежащих дифференцированному налогообложению и т.п. Например, при расчетах подоходного налога с физических лиц в сумму дохода, подлежащего налогообложению, не включается размер минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата может устанавливаться как законодательно (США, Франция, Испания, Нидерланды), так и в процессе переговоров между работодателем и профсоюзами при заключении тарифных соглашений или коллективных договоров (Бельгия, Греция).¹

В статье 7 Конституции Российской Федерации определено, что в Российской Федерации законодательно устанавливаются гарантированный минимальный размер оплаты труда, пенсий, пособий и иных гарантий социальной защиты. Причем в соответствии с законом «О минимальном размере оплаты труда» (1992г.) предусматривался ежеквартальный его пересмотр. В реальной действительности такой пересмотр все же происходит крайне нерегулярно. Так, например, в течение достаточно длительного периода с июля 1994 г. по апрель 1995 г. минимальная заработная плата не пересматривалась и составляла 20500 тыс. рублей.

Проблема состоит в обоснованности размера минимальной заработной платы. Например, в августе 1997 г. размер минимальной заработной платы составлял 83490 тыс. рублей. Существует несколько подходов к определению минимального уровня заработной платы. Так, например, в США существует федеральный минимум заработной платы. Его величина определяется в размере от 40 до 50% средней заработной платы, выплачиваемой рабочим обрабатывающей промышленности.

Наиболее известный и широко распространенный подход к определению минимальной заработной платы предполагает в качестве основы использование социальных нормативов, характеризующих уровень жизни.

Важнейшими социальными нормативами являются потребительские бюджеты населения. В систему потребительских бюджетов входят нормативные, минимальные, средние, рациональные, прогнозные и др. потребительские бюджеты.

¹ В Италии, ФРГ и Великобритании общенациональные минимумы отсутствуют вообще и вместо них применяются отраслевые.

Для определения минимальной заработной платы имеет значение **минимальный потребительский бюджет, который устанавливает минимально необходимый уровень и структуру потребления материальных благ и услуг**, следовательно, и размер доходов, в том числе заработной платы (пенсий, стипендий, пособий).

Существуют два вида минимального потребительского бюджета: **прожиточный минимум и социальный (общественный) минимум, которые отличаются стандартами потребления.**

Прожиточный минимум¹ — это стандарт потребления материальных благ и услуг, объем и структура которого являются достаточными для сохранения здоровья и поддержания жизнедеятельности человека.

Социальный (общественный) минимум — это стандарт более высокого потребления по сравнению с прожиточным минимумом, который обеспечивает удовлетворение на минимальном уровне всех потребностей, ставших на данном этапе развития общества массовой потребностью.

В мировой науке и практике применяются два основных метода определения прожиточного минимума — **нормативный и статистический.**

Согласно первому — **прожиточный минимум трактуется как абсолютная величина, которая характеризует неизменный объем потребительских благ для удовлетворения минимальных стандартов существования и измеряется путем экспертных оценок основных потребностей для разных социально-демографических групп населения.** Реалистичность данного подхода зависит от того, насколько достоверно определен минимальный набор средств существования.

При втором методе **прожиточный минимум рассматривается как относительная величина и определяется в зависимости от достигнутого в обществе благосостояния, изменений жизненных стандартов, определяемых уровнем средней статистической характеристикой дохода.** Для этого необходим анализ доходов и потребления населения и их сравнение с общим средним уровнем жизни. В этом случае прожиточный минимум периодически пересматривается вслед за ростом средних доходов. Во многих странах применяется комбинированный метод, объединяющий оба эти подхода.

В России подготовлен Закон РФ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», где определены величина, состав, структура, целевое назначение и источники финансирования для обеспечения прожиточного минимума.²

Величина прожиточного минимума устанавливается в стоимостном выражении на основе данных о потребительских ценах и определяется в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения (трудоспособные граждане, пенсионеры, дети, мужчины, женщины и т.п.). Так, в настоящее время предполагается поддерживать прожиточный минимум на уровне 40% от среднедушевого денежного дохода, складывающегося в целом по России, но не ниже того, что рассчитывается по действующей «потребительской корзине».

Прожиточный минимум для всего населения, трудоспособного, для детей и пенсионеров:

1997 г., месяц	Все население тыс. руб. в месяц	В том числе:		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
I	394	443	277	397
II	404	454	285	408
III	408	459	288	412
I кварт.	412	463	290	416

В его состав включаются продукты питания, непродовольственные товары, услуги, обязательные платежи и сборы. Соотношение между ними составляет структуру прожиточного минимума.

Прожиточный минимум в целом по Российской Федерации предназначается для характеристики уровня жизни населения и разработки социальной политики, различных социальных программ, а также для обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимальных размеров оплаты труда, трудовых пенсий, стипендий, пособий и других социальных выплат.

¹ В некоторых странах этот вид минимального потребительского бюджета называют «чертой бедности».

² Человек и труд. 1994. N 4. С.94-96.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным Законом после консультаций с профсоюзами и объединениями работодателей в соотношении с прожиточным минимумом для соответствующих социально-демографических групп населения, исходя их реальных экономических возможностей.

Финансирование установленного минимального размера оплаты труда производится для работников предприятий и организаций бюджетных отраслей за счет ассигнований соответствующих бюджетов, а для работников других предприятий и организаций за счет собственных финансовых средств.

Прожиточный минимум утверждается правительством и пересматривается один раз в два года. При возникновении факторов, существенно изменяющих структуру потребления, сроки пересмотра его состава могут быть сокращены. Состав прожиточного минимума зависит от природно-климатических условий, национальных традиций и особенностей потребления различных социально-демографических групп населения.

В настоящее время в России не сложились благоприятные условия для установления минимальных размеров оплаты труда и пенсий на уровне прожиточного минимума, поскольку с учетом темпов роста потребительских цен, например, в 1994 г. для этого потребовалось бы дополнительно в расчете на месяц 6-7 трлн. руб. из федерального бюджета. По мере экономической стабилизации, поэтапно предполагается приблизить минимальную оплату труда к величине прожиточного минимума.

Данные, приведенные в таблице I, показывают какую часть минимальная заработная плата составляет от прожиточного минимума.

Таблица I.

Соотношение среднемесячной заработной платы, минимальной заработной платы и прожиточного минимума трудоспособного населения¹

	год	месяц											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
К прожиточному минимуму:													
- среднемесячная заработная плата (раз)	1993	2.4	2.5	2.6	2.8	2.6	2.6	2.4	2.4	2.5	2.5	2.4	2.9
	1995	1.62	1.55	1.64	1.64	1.68	1.74	1.69	1.81	1.96	1.96	1.95	2.0
	1996	1.68	1.7	1.8	1.78	1.83	1.93	1.95	2.0	2.0	2.1	2.2	2.4
	1997	1.96	1.94	1.84	1.80								
- минимальная зарплата (%)	1993	36	29	25	39	30	24	33	28	24	21	18	30
	1995	10	9	8	13	15	14	13	17	17	16	16	16
	1996	16	16	15	18	18	18	18	18	19	19	19	19
	1997	19	19	18	18								

2.6.3. Номинальная и реальная заработная плата. Методы корректировки заработной платы при росте цен

Различают два вида заработной платы — номинальную и реальную. Номинальная заработная плата представляет собой заработную плату, выраженную в денежной форме. Так, например, в апреле 1997 г. номинальная среднемесячная заработная плата одного работника составляла 838 тыс. руб. Если бы цены на товары и услуги оставались постоянными, то динамика номинальной заработной платы указывала бы на увеличение или уменьшение реального объема приобретаемых благ. Но цены в рыночной экономике подвергаются значительным колебаниям. В результате этого одна и та же величина номинальной заработной платы в разные периоды времени и в разных условиях выражает различный объем жизненных средств, на которые она может быть обменена на рынке. Это явление отражает реальная заработная плата. Реальная заработная плата — это то количество товаров и услуг, которое можно приобрести при данном уровне цен. Реальная

¹ В России минимальная заработная плата устанавливается правительством для всего работающего населения без отраслевых различий.

заработная плата прямо пропорциональна изменению номинальной заработной платы и обратно пропорциональна изменению цен на товары, входящие в «потребительскую корзину».

При росте цен разрыв между номинальной и реальной заработной платой можно компенсировать, используя для этих целей **методы корректировки номинальной заработной платы (и других видов доходов населения). Основные из них — индексация, фиксированное компенсационное повышение заработной платы, адаптация фиксированных доходов.**

Индексация, как метод корректировки заработной платы, основан на изменении номинальной заработной платы по мере изменения индекса цен на товары и услуги. Основными элементами механизма индексации являются: индекс цен, степень компенсации дохода, периодичность.

В одних случаях берется **общий национальный индекс цен**, в других — **локальный индекс цен**, который, как известно, в большей мере отражает уровень стоимости жизни, сложившейся в том или ином регионе. Общие национальные и локальные индексы потребительских цен рассчитываются на фиксированный набор товаров и услуг («потребительскую корзину»), состав которого периодически пересматривается. **Общие национальные и локальные индексы дополняются частными индексами стоимости жизни для определенных социально-демографических групп населения.**

По степени компенсации заработной платы индексация может быть полной или частичной. Более широкое применение в мировой практике имеет частичная компенсация, а также комбинация полной и частичной индексации. В одних случаях заработная плата может индексироваться лишь в части, которая соответствует гарантированному минимуму, в других — минимум или другая фиксированная часть заработной платы (доля в процентах к заработной плате) компенсируется полностью (или частично), а остальная часть — лишь на какой-то процент роста цен (или в фиксированной сумме). **Возможна индексация, которая проводится в соответствии со средним ожидаемым ростом цен на товары и услуги.**

В странах с развитыми партнерскими отношениями между наемными работниками и работодателями в сфере труда корректировка номинальной заработной платы методом индексации проводится на коллективно-договорной основе в форме соглашений на уровне фирмы (отрасли). При этом действует **особый механизм индексации заработной платы — «скользящая шкала», суть которой заключается в том, что основные тарифные ставки заработной платы автоматически пересматриваются в зависимости от динамики официально принятого индекса цен (показателя изменения цен за определенный период времени).** Основанием для пересмотра ставок заработной платы служит так называемый «порог», то есть заранее устанавливаемый уровень цен, при достижении которого заработная плата повышается.

Применение «скользящей шкалы» предусматривает также либо единый процент пересчета заработной платы для всех категорий работников и всех секторов экономики, либо дифференцированный процент пересчета заработной платы в зависимости от сектора экономики и категории работников. Очевидно, что использование единой «стоимости» процентного пункта индекса цен приводит к эрозии дифференциации заработной платы, искажает реальные пропорции в оплате труда различных категорий занятых. С тем, чтобы при осуществлении индексации заработной платы, как меры социальной защиты, не разрушить до конца стимулы к достижению лучших результатов труда, выполнению более квалифицированной работы, обеспечению занятости на интенсивных участках производства и т.п., применяется дифференцированный процент пересчета заработной платы.

В мировой практике, как правило, используется в среднем 65-70%-ный уровень компенсации, а минимальные доходы компенсируются почти полностью. Так, в Болгарии некоторое время применялась дифференцированная система индексации заработной платы: минимальная заработная плата подлежала 100%-ной компенсации; заработная плата в размере трех минимальных — 60%-ной; заработная плата в размере 3-4,5 минимальных — не более чем 20%-ной компенсации. В Румынии применяется система дифференцированных компенсаций в зависимости от размера и вида дохода, определяемых ежеквартально на базе ожидаемого роста прожиточного минимума.

В Законе РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» (1991) предусматривается определенный порядок индексации, который заключается в следующем. Полностью индексируется первая часть дохода, равная полуторной величине минимальной оплаты труда, т.е. на индекс цен. Следующие полторы величины минимальной оплаты труда увеличиваются на 50% индекса цен. Законом определено, что фиксированные законодательством доходы индексируются при темпах ежемесячного роста потребительских цен, превышающих 6%. Это так называемый порог индексации, с которого начинается индексация.¹

¹ Закон РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР». — Экономика и жизнь. N 47, 1991.

В настоящее время индексация как метод корректировки номинальных доходов подвергается критике западными и отечественными экспертами. Очевидно, что применение индексации заработной платы направлено, прежде всего, на поддержание жизненного уровня работников в условиях инфляционного роста цен. Индексацию номинальной заработной платы следует рассматривать как меру социальной защиты, которая носит компенсационный характер, однако не может в полной мере решить проблему резкого падения уровня доходов. В то же время индексация заработной платы таит в себе ряд отрицательных моментов. Прежде всего, она существенно ослабляет стимулирующую функцию заработной платы и, как правило, ведет к демотивации трудовой деятельности, которая проявляется в снижении производительности труда.

При использовании индексации частично утрачивается наиболее важный рычаг кадровой политики — дифференцированное воздействие на материальные интересы работников. Тем самым ослабляется воздействие заработной платы на рациональное использование способностей работников, затрудняется внесение необходимых изменений в оплату труда, исходя из требований развития производства. Заработная плата выходит из-под контроля не только на уровне предприятия, но и отрасли.

Общей для многих промышленно развитых стран с начала 80-х годов стала политика дерегулирования рынка труда и переход на принципы гибкой заработной платы, которая на уровне предприятия проявляется двояко в зависимости от индивидуальных качеств и заслуг работников (индивидуализация заработной платы), а также от результатов деятельности предприятия. Таким образом, индексация утратила гарантированный, автоматический характер, прибавки стали предоставляться только в случае достижения определенных производственных результатов и прежде всего повышения эффективности производства в отрасли или на предприятии. Индексация используется в небольшой группе стран, причем ее границы практически сужаются до рамок строго адресной социальной поддержки наиболее уязвимых слоев населения в формах: выплаты гарантированного минимального дохода после проверки нуждаемости; периодического пересмотра минимальных пенсий и пособий, минимальных ставок заработной платы и т.д. По данным МОТ, в США 40% коллективных соглашений, ранее содержавших положение о «скользящей шкале» заработной платы, теперь ее не имеют. Существенно снизилась степень компенсации потерь от инфляции (до 40-50% роста цен). Во Франции «скользящая шкала» постепенно упраздняется, ее место занимает политика заработной платы, основанная на том, чтобы уравнивать рост фонда заработной платы, исчисляемый с учетом индивидуализации заработка, с ростом производительности труда.

В практике регулирования заработной платы применяется также фиксированное компенсационное повышение заработной платы (и других видов доходов).

Первый опыт фиксированной компенсации всех видов доходов в России связан с единовременным повышением цен в апреле 1991г. В централизованном порядке была повышена заработная плата работников науки, народного образования, здравоохранения, культуры, а также некоторых других отраслей. Компенсационное повышение оплаты труда в отраслях материального производства происходило за счет средств самих предприятий, а в непромышленной сфере за счет бюджета.

В первом полугодии 1991г. рост цен по сравнению с декабрем 1990г. был компенсирован увеличением дохода на 80%. Во втором квартале рост денежных доходов населения превысил на 5% дополнительные затраты населения на приобретение товаров и услуг по новым ценам. Компенсационные выплаты составили более 84% дополнительных затрат населения, вызванных ростом цен на товары и услуги. При этом надо отметить, что физический объем покупок и услуг после апреля 1991г. снизился. Компенсация всем на уровне удорожания прожиточного минимума привела к резкому сокращению дифференциации доходов. Ее коэффициент по заработной плате сократился с 3.3 до 2.2, а по доходам на душу населения — с 3.2 до 2.4. Единовременная фиксированная компенсация /1991г./ заработной платы на некоторое время смягчила удар первой волны свободных цен по жизненному уровню населения.

Последующая индексация доходов в России привела сначала к стремительному развитию уравнительности, а затем резкой дифференциации и поляризации доходов населения. Сравнительно быстро были разрушены сложившиеся пропорции между оплатой разных видов труда, а также соотношения между средней заработной платой и средней пенсией, стипендией и пособиями. Пенсии увеличились в среднем в 35 раз, а доходы работников бюджетных отраслей — в 24 раза.

Кроме индексации и фиксированного компенсационного повышения заработной платы для корректировки номинальных доходов применяется метод адаптации фиксированных доходов.¹

¹ М.Можина. Бедные. Где проходит черта? — Свободная мысль. 1992. N4.

Адаптация, — как постоянная мера поддержания соотношений в уровне доходов разных слоев населения, не допускающая относительного обнищания работников и лиц с фиксированными заработками и доходами (пенсионеры, студенты) при повышении зарплат основной массы занятых и росте жизненных стандартов в обществе.

Поскольку оплата труда на частных, кооперативных, акционерных и других предприятиях и в отдельных отраслях экономики не регулируется государством, оно определяет рост зарплаты только в госсекторе, то темпы роста средней заработной платы неизбежно подстегиваются как ростом цен на продукцию этих предприятий и производств, так и общими темпами инфляции.

Метод адаптации фиксированных доходов предполагает периодическое повышение зарплат занятых в бюджетных организациях, а также пенсий, стипендий и пособий на процент роста средней заработной платы. Этот метод позволяет сохранить сложившиеся соотношения в доходах различных социальных групп населения и тем самым не допускает уравнительности. В отличие от индексации метод адаптации фиксированных доходов не только сохраняет реальное содержание доходов, но и обеспечивает их повышение в том случае, если темп роста средней заработной платы, как основной показатель изменения фиксированных доходов, будет выше темпа инфляционного роста цен. Если же рост средней номинальной заработной платы будет ниже темпа роста цен и, следовательно, реальные доходы снизятся, то это снижение в той же пропорции затронет население в целом.

В арсенале средств, направленных на регулирование заработной платы, определенное место занимает проводившаяся во многих странах запада **«политика доходов»**.

В разных странах «политика доходов» трактуется и проявляется по-разному, но в любом случае она включает различные элементы контроля государства за уровнем оплаты труда и доходов предпринимателей, а также прямое воздействие на изменение распределения национального дохода (вплоть до семей и предприятий) наряду с косвенным через бюджетную, налоговую и кредитно-денежную политику. Существуют различные типы «политики доходов». Основные из них заключаются в:

- замораживании цен и заработной платы на короткий срок для разрешения острого кризиса и своего рода отсрочки для выработки долгосрочных мер;
- использовании налоговых санкций по отношению к работодателю, или наемному работнику, если оплата труда превышает установленную норму;
- действии «социального контракта» в качестве официального правительственного курса, который предполагает установление главных ориентиров или норм труда и оплаты, а также контроля за их осуществлением.

Например, в Великобритании в 1975-1978 гг. действовал «социальный контракт», согласно которому профсоюзы соглашались на временный отказ от повышения номинальной заработной платы, которое могло бы опережать рост стоимости жизни, а работодатели шли на некоторое сдерживание роста цен.

Суть «политики доходов», применяемой в США, состояла в ограничении темпов роста номинальной заработной платы и цен путем установления определенных пределов допустимого их повышения. «Политика доходов» опиралась на такие элементы, как правительственные «ориентиры» допустимого роста заработной платы, с одной стороны, и «ориентиры» роста цен, с другой. Ориентиры представляют собой набор показателей для определения цен и заработной платы.

Основной «ориентир» в установлении заработной платы состоит в том, что ставки номинальной заработной платы во всех отраслях должны были бы увеличиваться в соответствии с ростом уровня производительности труда во всей экономике в целом. В основе применения этого «ориентира» лежит следующая зависимость: прирост удельных трудозатрат (т.е. издержки труда на единицу выпуска) приблизительно тождественен разнице между приростом номинальных ставок заработной платы и увеличением производительности труда. Тогда согласно выбранному «ориентире» приросты ставок номинальной заработной платы, равные темпам роста производительности труда, будут по своему характеру неинфляционными, т.е. удельные издержки работодателей на работников останутся без изменений и у них как производителей не будет стимулов к повышению цен. Очевидно также, что в некоторых отраслях рост производительности труда будет превосходить, а в некоторых отставать от общего или среднего прироста производительности в целом. И в тех отраслях, где производительность повышается медленнее, чем в целом в экономике, удельные издержки на рабочую силу возрастут и они окажутся в менее выгодных условиях.

Основной «ориентир» в установлении цен заключается в необходимости изменения цен таким образом, чтобы они могли компенсировать изменения удельных издержек на рабочую силу. Это означает, что в тех от-

раслях, где темп роста производительности труда равен среднему по экономике в целом, цены остаются также практически без изменения. В тех отраслях, где производительность труда растет более медленными темпами, чем в среднем по народному хозяйству, цены на товары и услуги могут увеличиваться настолько, чтобы покрыть возникший рост удельных издержек на рабочую силу.

Выводы

1. Номинальная заработная плата представляет собой заработную плату, выраженную в денежной форме.
2. Реальная заработная плата представляет собой количество товаров и услуг, которое работник может приобрести на свою денежную заработную плату.
3. В острых кризисных ситуациях требуется корректировка заработной платы с тем, чтобы компенсировать снижение реальной заработной платы.
4. Масштабы, методы и формы корректировки заработной платы и других видов доходов различаются по странам и учитывают особенности социально-экономического, политического и исторического развития.
5. В практике регулирования заработной платы в рыночной экономике используются разные методы: установление минимальной заработной платы, правительственные «ориентиры», налоговая система и т.п.
6. Организация оплаты труда на предприятиях преследует цель соблюдения пропорций в заработной плате путем изменения размеров тарифных ставок и окладов в зависимости от экономической конъюнктуры, социальных и политических условий.
7. В странах рыночной экономики для дифференциации заработной платы применяются различные тарифные системы.
8. Для увязки результатов труда с заработной платой используются повременная и сдельная заработная плата и различные их системы.
9. В условиях перехода к рыночной экономике главное назначение минимальной заработной платы состоит в защите интересов трудящихся с низким уровнем оплаты труда, испытывающих трудности на рынке труда.
10. Минимальная заработная плата устанавливается на основе прожиточного минимума.
11. Дифференциация заработной платы объясняется различиями в уровнях квалификации и способностях отдельных групп работников, условиях труда, отклонениями от условий конкуренции (ограниченная мобильность работников).

Термины и понятия

Заработная плата
Номинальная заработная плата
Реальная заработная плата
Индексация заработной платы
«Скользкая шкала»
Полная индексация заработной платы
Частичная индексация заработной платы
Правительственные «ориентиры»
Тарифная система
Тарифно-квалификационный справочник
Тарифная сетка
Тарифная ставка
Тарифный коэффициент
Тарифный разряд
Диапазон тарифной сетки
Единая тарифная сетка
Повременная заработная плата
Сдельная заработная плата
Коллективная система заработной платы
Индивидуальная заработная плата
Минимальная заработная плата
Система потребительских бюджетов
Прожиточный минимум

Социальный (общественный) прожиточный минимум

Вопросы и задания

1. Объясните, что такое заработная плата.
2. Расскажите, как устанавливается уровень средней заработной платы на рынке труда.
3. Раскройте содержание номинальной и реальной заработной платы.
4. Объясните, что такое минимальная заработная плата и какое значение она имеет.
5. Объясните, как определяется минимальная заработная плата.
6. Расскажите о системе потребительских бюджетов.
7. Объясните, что такое прожиточный минимум.
8. Объясните, как связаны между собой прожиточный минимум и минимальная заработная плата.
9. Расскажите о методах корректировки заработной платы при росте цен.
10. Расскажите о применении «скользящей шкалы» при индексации заработной платы.
11. Раскройте содержание повременной оплаты труда.
12. Раскройте содержание сдельной оплаты труда.
13. Объясните, что такое тарифная система и каково ее значение.
14. Объясните, в чем сходство и в чем различие в системах оплаты труда работников бюджетных отраслей (непроизводственная сфера) и отраслей производственной сферы.
15. Расскажите о государственном регулировании заработной платы.
16. Назовите основные причины, которые вызывают дифференциацию в оплате труда.

РАЗДЕЛ III. ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА

ГЛАВА 7. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

3.7.1. Понятие занятости населения

Занятость населения это сложное социально-экономическое явление, выступающее важнейшей составной частью общественного воспроизводства. Она связана со всеми сторонами жизнедеятельности людей: производством, распределением, потреблением, доходами, культурой населения, образом жизни и т.д.

В нашей экономической литературе существовало несколько подходов к определению занятости населения как экономической категории.

Достаточно длительное время занятость трактовалась исключительно с позиций производства и накопления. Она рассматривалась как отношение по поводу обеспечения населения рабочими местами.¹ При таком подходе проблема обеспечения человека необходимыми средствами существования, весь круг вопросов потребления фактически оставались вне поля зрения исследователя. Весьма близкий подход существует и в западной литературе. Здесь, например, занятость может определяться «как объем деятельности, измеряемый численностью вовлечения в нее персонала и реальной продолжительности рабочего времени».²

Вместе с тем важнейшей целью занятости для человека является получение средств существования. В реальной жизни категория занятости непосредственно связана не только с процессом производства, накопления, но и потребления. В связи с этим она выступает категорией, отражающей потребности экономически активного населения в рабочих местах как источнике средств существования.³ Такой подход к пониманию занятости представляется более продуктивным. Примерно такое же определение занятости встречается и в зарубежных литературных источниках. Например, известный ученый Д.Маркович считает, что «занятость означает тот факт, что трудоспособные члены общества самостоятельно или в сообществе с другими членами общества осуществляют какой-либо вид общественно полезного труда, которым они обеспечивают средства для удовлетворения своих потребностей и для удовлетворения определенных общественных потребностей».⁴

Аналогично по существу и определение занятости в Законе «О занятости населения в Российской Федерации» — «**Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок (доход)**».⁵ В этом случае занятость выступает результатом взаимодействия населения как производительной, так и потребительской силы.

Забвение связи занятости и потребления, как показала практика России, приводит к весьма нежелательным результатам и, прежде всего, к снижению эффективности использования рабочей силы, а в конечном счете — общественного производства. Вышеуказанный подход существенно расширяет наше представление о сущности занятости населения, позволяет полнее представить ее место и роль в процессе общественного производства и воспроизводства населения.

Вместе с тем, раскрывая вопрос о сущности занятости, нельзя не отметить, что она представляется более сложным и важным в жизнедеятельности общества и человека явлением, чем это следует из вышеупомянутых определений.

Исследуя проблемы занятости, ее сущность, нельзя не отметить того, что быть занятым, трудиться это не единственная для отдельных групп людей и не самая главная способность и его потребность. Формы человеческих проявлений жизни безграничны. Все они — необходимые условия жизнедеятельности человека и находятся в тесной взаимосвязи и взаимообусловленности. Однако в хозяйственной практике мы в России все еще по-прежнему продолжаем рассматривать человека прежде всего как рабочую силу, ресурс труда. Такой подход сдерживает его развитие как личности. Совершенствование способностей человека к труду должно происхо-

¹ См. например А.Э.Котляр. Сущность и основные формы занятости при социализме. — В сб. Проблемы формирования занятости. М., 1972, с.11; Э.Р.Саруханов. Управление занятостью на этапе развитого социализма. Ленинград, 1987, с.3.

² Бернард и Колли. Толковый экономический и финансовый словарь. — М., 1994. — с. 643.

³ См. например, М.Я.Сонин. Актуальность проблемы использования рабочей силы в СССР. — М., 1965, с.96; В.Г.Костаков. Прогноз занятости населения. Методологические основы. — М., 1979, с.7; Н.В.Панкратьева. Закон народонаселения при социализме. — М., 1984, с.36; Л.Я.Яковлева. Роль экономии времени в воспроизводстве рабочей силы. — М., 1986, с.20; Бреев Б.Д. Человек и производство. — М., 1989, с. 101.

⁴ Д.Маркович. Социология труда. — М.,1988, с. 58.

⁵ Федеральный Закон «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»// Российская газета. 6 мая 1996 года.

доть в единстве с развитием всей совокупности человеческих проявлений жизни, его способностей и потребностей. И только общий рост уровня проявлений жизнедеятельности человека, степени их удовлетворения будет вести к совершенствованию личности, развитию ее талантов и способностей и, соответственно, продуктивности, результативности ее производственной деятельности. И, следовательно, занятость населения может и должна стать одним из условий, фактором гармоничного развития человека.

Совершенствование способностей человека к труду и развитие всех других человеческих проявлений жизни должны выступать как единый процесс. При этом особенно важно, чтобы эта проблема постоянно была в центре внимания и государственных, и общественных, и частнопредпринимательских структур.

Все вышесказанное позволяет утверждать, что главное, сущностное в занятости заключается в необходимости такого развития использования способностей человека к трудовой деятельности, которое реализуется во взаимосвязи с возможностями совершенствования других его способностей и склонностей, всех форм человеческих проявлений жизни. При таком подходе занятость выступит как составной элемент культуры, культурного уровня общества, образующий фундамент, на котором базируется его техническое, социально-экономическое и общественное развитие. И, следовательно, занятость населения должна выступать не только как процесс использования труда человека в целях удовлетворения личных и общественных потребностей, но и средством саморазвития человека как личности.

Вышеизложенное понимание занятости наиболее полно отвечает потребностям постиндустриального развития — задачам становления информационного общества, которое требует и открывает человеку широкие возможности к достижению такого блага как всестороннее развитие.¹

Вместе с тем, раскрывая проблему занятости в современной России нельзя не отметить, необходимость кардинальных изменений ее содержания. Они определяются прежде всего становлением рыночной экономики. Принципиальным здесь надо считать объективную необходимость перехода к интенсификации производства. Это должно повлечь за собой широкое использование достижений научно-технической революции, техническое перевооружение народного хозяйства. Научно-техническая революция объективно связана с систематическим углублением и развитием общественного разделения труда. А это, как известно, приводит к появлению множества новых сфер экономической деятельности, занятий (профессий). В результате структура занятости населения существенно усложняется, что затрудняет процесс формирования контингента занятого населения. В то же время использование достижений научно-технической революции, интенсификация производства определяют постоянные перевороты в его техническом базисе, что неизбежно приводит к переливам рабочей силы из одних видов деятельности и профессий в другие. В этих условиях подвижность рабочей силы становится непременным условием развития производства и занятости населения. Занятость рыночной экономики приобретает мобильный характер. Работник фактически не сможет проработать всю жизнь не меняя профессии, а подчас и места работы. Теперь он должен быть психологически и профессионально готов сменить профессию и место работы.

Современная техника и технология, необходимость относительно частой смены профессий и места работы требуют высоко квалифицированной и профессионально грамотной рабочей силы. Производству во все большей мере необходим работник, имеющий хорошую профессиональную подготовку, владеющий несколькими профессиями, добросовестно относящийся к своим обязанностям и дорожающий профессиональной репутацией. Знания и умения позволят ему адаптироваться к постоянно меняющимся условиям производства, овладеть новой техникой и технологией, быстро и эффективно реагировать на изменение спроса и предложения на рабочую силу, ее цену. Качество рабочей силы в наши дни все в большей мере определяется не только организацией ее подготовки, но и переподготовки. Ее роль сегодня очень велика.²

Другим существенным фактором, изменяющим содержание занятости, надо считать изменение трудового поведения человека. Оно теперь базируется на новой системе механизмов, основанных на его личных интересах, их согласовании с интересами других участников производства. Вчера человек должен был обязательно трудиться только под руководством уполномоченного государством лица (кроме колхозов), которое несло персональную ответственность перед ним и обществом за его обеспечение работой и, следовательно, уровнем его потребления и благосостояния. В условиях рыночной экономики подобное положение невозможно. Государство отказывается от монопольного права на производительное использование рабочей силы. Согласно Конституции и Закону о занятости населения «гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться

¹ Энциклопедический словарь. Под ред. И.Е.Андреевского. Т. IV СПб Ф.А.Брокгауз и, И.А.Ефрон. 1891. С. 55.

² Более подробно см. раздел IV.

своими способностями к производительному и творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом».¹

Незанятость человека в наши дни не может служить основанием для привлечения его к какой-либо форме административной или любой другой ответственности. Это обстоятельство изменяет условия вовлечения населения в народное хозяйство. При комплектовании контингента занятого населения теперь нельзя уповать на то, что каждый трудоспособный член общества обязан работать. Занятость приобретает добровольный характер. Для человека выбор занятий становится результатом его личного волеизъявления. Это меняет принципы выбора вида занятия, отношение человека к трудовой деятельности, его требования к содержанию и условиям труда и его оплате. Все это принципиально преобразует процесс формирования контингента занятого населения.

Теперь каждый трудоспособный человек сам решает вопрос о характере своей деятельности. Граждане, которые желают и считают себя способными, могут заняться предпринимательской деятельностью со всеми вытекающими последствиями: возможность получения высокого дохода, более полного самовыражения, работать без начальника, но и риска разориться, потерять все накопленное имущество и т.д. Для тех, кто не имеет таких склонностей положение так же меняется: существенно расширяется круг занятий — от самодеятельного предпринимательства до работы на государственном предприятии.

Многоукладный характер экономики определяет и другую принципиальную характеристику занятости населения — конкуренцию. Она возникает, с одной стороны, между людьми за замещение престижных рабочих мест, а с другой — между предприятиями за работника, наиболее профессионально грамотного и физически здорового. «Конкуренция» за работника существовала и ранее, но возможности людей и предприятий были совершенно иными. Новым является и то, что только в условиях функционирования разнотипных по форме собственности предприятий, человек реально обретает свободу выбора места работы и вида деятельности. Возможность предпринимательской деятельности, свободный выбор места работы и источника дохода (в рамках действующих законодательных актов) позволяют человеку обрести экономическую независимость. А это означает появление принципиально нового отношения к труду, изменение положения человека в процессе производства и в обществе. Все эти обстоятельства коренным образом меняют содержание занятости.

3.7.2. Формы занятости населения

Формы занятости населения весьма многообразны. Основной является — полная занятость. Ее необходимость обусловлена рядом обстоятельств.

Рабочая сила выступает как ограниченный ресурс. В каждый конкретный момент времени численность экономически активного населения и количественные возможности ее изменения (увеличения или уменьшения) строго ограничены. Причины этому заключаются в том, что в большинстве стран законодательно определены нижние и верхние границы участия граждан в экономической деятельности.

Каждый редкий ресурс, учитывая желание общества получить максимально необходимое количество товаров и услуг, должен использоваться полностью. Таким требованиям объективно отвечает полная занятость.

Под полной занятостью понимается использование рабочей силы всех людей, которые могут и желают работать.

В то же время труд, как уже отмечалось, выступает единственным источником доходов для подавляющего большинства населения и, соответственно этому, оно при определенных условиях также стремится к максимизации использования своей рабочей силы. Таким образом, полная занятость отвечает как интересам государства, так и его населения. И, следовательно, принцип полной занятости объективно вытекает из потребностей и интересов и государства, и населения. Связь численности занятых и объемов производства товаров и услуг, при прочих равных условиях, не требует доказательств.

Полная занятость населения, выступая как определенная экономическая категория, характеризуется целым рядом моментов. Она предполагает не только количественное соответствие желающих работать и рабочих мест. Принципиально важным здесь является согласование потребностей населения в работе, определенного рода и вида, и предоставления ему соответствующих рабочих мест. Или иными словами полная занятость предполагает и количественное, и качественное соответствие спроса и предложения труда, а также добровольность выбора вида деятельности.

¹ Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Статья 1.- М., 1996.

В условиях широкого использования достижений научно-технической революции этот процесс существенно усложняется. С одной стороны, возрастают требования производства к человеку, с другой — человека к производству: содержанию труда, его условиям, оплате и т.д. Способности, склонности людей, их возможности, состояние здоровья далеко не одинаковы. Вместе с тем из-за совершенствования технологий и орудий труда, увеличения их стоимости, трагических последствий выхода их из строя в связи с нарушением правил эксплуатации проблема согласования соответствия личных характеристик человека и специфики рабочего места существенно усложняется.

В этой связи обеспечение полной занятости предполагает соответствующую организацию профориентации и профотбора. Она должна обеспечить согласование способностей и возможностей человека и требований, которые предъявляет к нему данный вид экономической деятельности.¹

Важное значение для обеспечения полной занятости имеет и ее территориальный аспект. Согласование спроса и предложения должно быть обеспечено не только в целом по стране, но и в каждом отдельном регионе.

Принципиальным в достижении полной занятости, исходя из нашего понимания сущности занятости, должно быть и обеспечение таких условий труда и вида деятельности, которые способствовали бы всестороннему развитию человека, т.е. обеспечение гуманистических аспектов занятости.

И, следовательно, **полная занятость есть достижение такого соотношения спроса и предложения труда, когда все, кто желают и способны трудиться, могут быть обеспечены соответствующей их интересам работой.** Вышеизложенное понимание полной занятости исключает, что она может выступить самоцелью, как это практически было в условиях административно-командных методов управления экономикой. Полная занятость в рыночной экономике — лишь условие достижения наибольшего эффекта экономической деятельности. Она не предполагает поголовного вовлечения в производство всего экономически активного населения и не означает абсолютного отсутствия безработицы (более подробно см. гл. 2 настоящего раздела).

В то же время определенная часть экономически активного населения может быть занята неполное рабочее время. И, соответственно этому, она образует контингент неполностью занятого населения. Сегодня это имеет место практически во всех странах.

Качественный аспект **неполной занятости** предполагает выяснение причин, по которым может быть отработано меньше времени, чем установлено нормой.

Неполная занятость обусловлена прежде всего потребностями экономики в рабочей силе и населения страны в рабочих местах. Производству в определенных ситуациях необходимы работники, которые будут заняты неполный рабочий день. Вместе с тем работающие неполное рабочее время могут делать это исходя и из своих личных интересов. Решение о неполном рабочем времени принимается индивидуально по разным причинам: желание совмещать работу с другими обязанностями учебной, воспитанием детей и т.п. Вместе с тем существует ряд экономических причин, связанных с функционированием экономики (спад производства, реконструкция предприятия, нехватка сырья, материалов, выход из строя оборудования и др.), когда работники вынуждены работать меньше нормальной продолжительности рабочего времени. Однако следует подчеркнуть, что грань между занятостью, вызванной различными причинами, не всегда четко прослеживается. Часто за неэкономической причиной скрывается экономический фактор и наоборот.

Согласно методическим положениям МОТ, различают два вида неполной занятости: видимую и невидимую.

К видимой неполной занятости относятся лица, для которых администрацией установлена продолжительность рабочего дня недели ниже нормальной. К этой категории относятся люди, которые заняты недостаточно, т.е. неполный рабочий день или неделю. В условиях России переходного периода это в основном лица, находящиеся в долгосрочных неоплаченных отпусках и некоторые другие работники, которые лишь числятся в списочном составе предприятий, учреждений и организаций. Этот контингент населения систематически возрастал, в 1995 г. произошло его некоторое сокращение (см. таблицу).

Таблица

¹ Более подробно смотри раздел IV.

Неполная занятость работников в экономике России (численность работающих в режиме неполной рабочей недели и находящихся в административных отпусках)

млн. чел.	1992	1993	1994	1995
абсолют. число	1.7	4.0	4.8	4.5
в % к 1992 г.		235.3	282.4	264.7
в% к предыдущему году	X	235.3	120.0	93.8
в % к экономически активному населению	2.2	5.3	6.4	6.2

Данные таблицы показывают существенную дифференциацию регионов по уровню неполной занятости. В то же время они свидетельствуют, что более половины всех занятых в режиме неполной занятости приходится на три региона: Центральный, Поволжский и Уральский, т.е. те районы, где имеет место наибольшее сосредоточение обрабатывающей промышленности и в особенности высокоинтеллектуальных технологий.

Таблица

Неполная занятость работников предприятий и организаций по отраслям экономики (по состоянию на декабрь 1995 г.)

	Численность работников (тыс. чел.)	В % к итогу	В % от среднесписочной численности
Всего в экономике	4451.1	100.0	8.9
Промышленность	3432.9	77.1	23.5
Сельское хозяйство	106.8	2.4	1.6
Транспорт	198.2	4.5	5.4
Связь	33.3	0.7	4.1
Строительство	417.5	9.4	10.9
Торговля и общественное питание	41.4	0.9	1.5
Материально-техническое снабжение и сбыт	17.4	0.4	4.7
Заготовки	8.0	0.2	6.3
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения	24.2	0.5	1.1
Здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение	7.8	0.2	0.2
Образование	7.6	0.2	0.2
Культура и искусство, наука и научное обслуживание	120.0	2.7	9.9

Данные таблицы показывают, что неполная занятость формируется в основном за счет таких ведущих отраслей, определяющих экономическую мощь страны, как промышленность, транспорт, строительство, наука и научное обслуживание.

Оценивая данные о неполной занятости, надо иметь в виду, что согласно методологии МОТ, неполностью занятым считается только тот работник, который делает это вынужденно и ищет новую или дополнительную работу и готов приступить к ней.

Безусловно, что указанные люди могут работать меньше установленного времени и добровольно. Однако такой информации наша статистика не представляет. Подобное положение вряд ли можно признать правильным. Управление процессом занятости требует ее наличия.

Другой вид — **невидимая неполная занятость выражается, прежде всего, в недоиспользовании квалификации работника, его низкой производительности труда и, соответственно, дохода.** Данный вид неполной занятости из-за трудности учета, как правило, не учитывается. Подобная практика далеко не бесспорна.

Неполная занятость в нашей литературе иногда трактуется как скрытая безработица. Такое утверждение представляется не совсем корректным. Скрытыми безработными, исходя из действующего методического руководства МОТ, можно считать лишь тех людей, кто образует так называемую невидимую занятость, т.е. лю-

дей, доход которых ненормально низок или их квалификация используется неполностью. В связи с этим данный термин имеет право на существование. Однако из-за того, что статистика не представляет информацию об этом контингенте людей, мы не можем оценить и масштабы этого явления.

К числу неполностью занятых относят тех, чье рабочее место с полной занятостью разделено для обеспечения работой двух или трех работников с неполным рабочим днем с **«делением рабочего места»**. Работники, занятые на таких рабочих местах, делят между собой ответственность и вознаграждение за результаты труда, а также устанавливают, какой вид операций выполняет каждый из них. Это делает данный вид неполной (частичной) занятости привлекательным для специалистов высокой квалификации.

Разновидностью данной формы неполной занятости является **«альтернативная рабочая неделя»**, при которой работники работают на одном рабочем месте попеременно через неделю.

Важное значение при организации неполной занятости имеет отбор рабочих мест. Наиболее рационально применение неполной занятости на монотонных, повторяющихся работах с высокой степенью утомляемости, где наблюдается текучесть кадров, повышенная заболеваемость, брак в работе и др. Кроме того, при переходе на неполное рабочее время необходимо учитывать структуру рабочего времени (основное, вспомогательное, подготовительное-заключительное, время обслуживания и т.п.).

Особое место занимает временная занятость. Она включает такие виды, как сезонная, разовая, поденная и т.д.

К категории временных работников относятся лица, нанимаемые на определенный срок. Договор о временном найме может заключаться как непосредственно между работодателем и наемным работником, так и с участием посредника. В его качестве может выступать государственная служба занятости населения в тех случаях, когда найм осуществляется на общественные работы, которые используются в практике служб занятости как мера смягчения безработицы. Общественные работы относятся к временной оплачиваемой занятости.

В развитых странах существуют, так называемые, **предприятия временного найма**, которые выступают не просто посредниками между работодателями и наемными работниками, но и предоставляют определенные гарантии временным работникам. Предприятия временного найма выплачивают работникам заработную плату за работу на тех предприятиях, с которыми заключены контракты, производят соответствующие социальные выплаты по социальному страхованию, проводят подготовку и переподготовку работников и т.п.

Подобные предприятия, согласно комплексной программе мер по созданию и сохранению рабочих мест на 1996-2000 годы должны появиться и в нашей стране.

Сезонная занятость связана, как правило, с занятостью в определенные периоды года (сев, уборка урожая, строительство, туризм и т.п.)

В трактовке учета данной формы занятости возникают определенные трудности. Включение сезонных работников в состав экономически активного населения вне сезона представляется не столь однозначным. Если у них есть определенная договоренность о том, что они приступят к работе в начале сезона, то их можно считать занятыми. Если же в настоящее время они «готовы работать» и заняты «поиском работы», то их, как правило, относят к безработным. Поэтому сезонных работников вне сезона принято считать «слабо связанными с рабочей силой» (экономически активным населением), так как при **смягчении критерия «поиск работы»** их можно отнести к экономически неактивному населению (вне рабочей силы). Временная занятость в России не имеет широкого распространения. Так, временной работой при полной рабочей неделе занято 1,5%, при неполной рабочей неделе — 0,7%, а разовой работой занято 0,2% всех занятых по найму.

Надомная занятость — одна из форм занятости, специфика которой заключается в том, что трудовой процесс протекает в местах проживания работников. Четко определить границы данной занятости довольно сложно, так как это могут быть работники временно или частично занятые. Надомная занятость имеет сложную структуру: от низкооплачиваемых работников, занятых изготовлением товаров потребительского спроса, до сотрудников информационных фирм, выполняющих задания на персональных ЭВМ. В тех странах, где широко распространена микроэлектроника, современные информационные фирмы активно используют так называемое «электронное надомничество», при котором разнообразные задания выполняются работниками по специальным программам на ЭВМ, подключенным к центральному банку данных. Системы оплаты труда и размер заработков у занятых на дому различны и изменяются в течение года в зависимости от выполняемой работы и продолжительности рабочего времени.

Особое место занимает **гибкий график рабочего времени**. При гибком рабочем времени работники по своему усмотрению могут выбирать время прихода и ухода с работы, а в ряде случаев продолжительность и

время перерывов. Обычно при заключении коллективных договоров между наемными работниками и работодателями уточняются возможные варианты гибкого рабочего времени.

Система гибкого рабочего времени имеет два основных варианта:

а) в рамках рабочей недели нормальной продолжительности практикуется концентрированный рабочий день (например, 10 часовой рабочий день при 4 дневной рабочей недели), но с обязательным соблюдением установленного недельного или месячного фонда рабочего времени;

б) деление рабочего дня на постоянный период, в течение которого весь персонал должен быть на своих рабочих местах, и гибкие периоды в начале и конце рабочего дня, когда работники могут самостоятельно определять время начала и окончания работы при условии соблюдения установленной продолжительности рабочего дня.

Гибкое рабочее время социально привлекательно для наемных работников как вновь нанимаемых, так и уже состоящих в штате, поскольку этот режим позволяет им избежать лишних контактов с работодателем по поводу решения их личных проблем. Работодатели в свою очередь при использовании ГРВ имеют ряд преимуществ по сравнению с конкурирующими фирмами, не применяющими данный режим, которые заключаются в более рациональном использовании рабочего времени с точки зрения его потерь, связанных с работниками (опоздания, административные отпуска, прогулы и др.).

3.7.3. Масштабы занятости населения

Важным представляется не только раскрытие понятия занятости как социально-экономической категории, но и определение численности занятого населения. Эта информация имеет огромное значение как для оценки социально-экономической ситуации в стране, так и перспектив ее развития.

В связи с этим необходимо выявление тех условий и правил, выполнение которых позволяет признать человека занятым и, соответственно, этому измерить занятость населения. Вполне очевидно, что стать занятым хочет и может далеко не каждый гражданин страны. **Согласно международным стандартам эту функцию могут выполнять лица обоего пола, которые участвуют или могут участвовать, т.е. предлагающие свой труд для создания товаров и оказания услуг. Такая деятельность охватывает все рыночное производство и его отдельные нерыночные виды. Они схематично представлены на рис. 1.**

Лица, предлагающие свой труд для рыночного и частично нерыночного производства этих товаров и услуг выступают как экономически активное население. При его определении важно установить минимальный и максимальный возраст людей, относимых к этой социально-экономической группе населения. В мировой практике обычно при определении минимального возраста исходят из физических и моральных возможностей молодых людей трудиться. Кроме того, учитываются реальные масштабы участия молодежи в экономической деятельности, а также наличие обязательного времени школьного образования, законодательства о возрасте начала трудовой деятельности, традиции и обычаи народов. В соответствии с этим минимальный возраст в разных странах может существенно колебаться. Например, в Египте он составляет 6 лет, в Индии — 5 лет, в США — 16 лет и т.д. В нашей стране явочным порядком минимальных возраст при определении экономически активного населения установлен в 15 лет. Максимальный возраст пребывания в этой группе населения также различен. В развитых странах он установлен, как правило, в возрасте 74-75 лет, в развивающихся странах обычно до 65 лет. В России верхний предел определен в 72 года

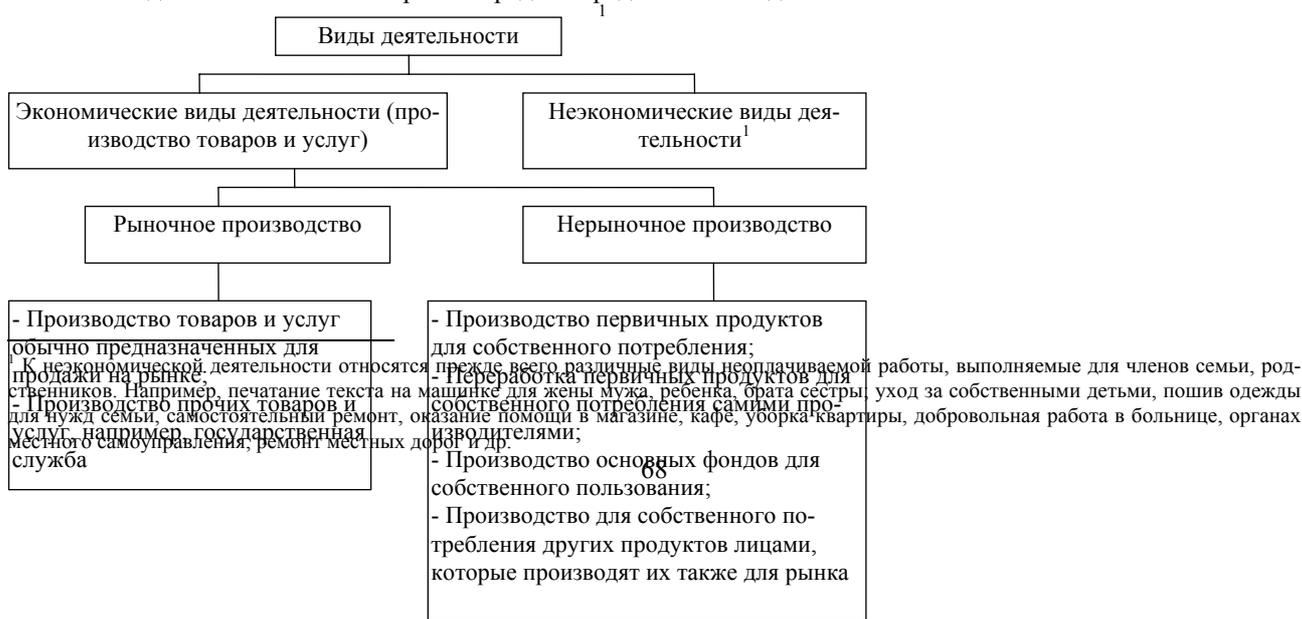


Рис 1. Экономическая деятельность применительно к понятию производство товаров и услуг.¹

В практике исследований экономически активное население измеряется двояко: «обычное активное население» и население «активное в данный период». Первый измеритель относится к продолжительному времени, скажем, год; второй — к краткому отрезку времени: неделя или день. Показатель населения «активное в данный период» наиболее часто используется в различных разработках и документах: при оценке текущей ситуации на рынке труда, структуры занятости населения и т.д. Синонимом понятия населения «активного в данный период» в зарубежных источниках является «рабочая сила». Она включает две категории: «занятые», «безработные». Понятие «занятые» мы уже рассмотрели, «безработные» — лица, для которых полностью отсутствует работа, они ее активно ищут и готовы приступить к работе.² Лица «вне рабочей силы» или «не активное в данный момент население» состоит из следующих групп лиц: находящихся на обучении; выполняющих домашние обязанности; вышедших на пенсию по выслуге лет и старости; прочие причины, к которым, прежде всего, относят заболевания или инвалидность.

Итак, экономически активное население — рабочая сила — в своем количественном измерении предоставляет информацию о массе людей, которые в данный момент (день, неделя) желают работать, быть занятыми. Если из численности рабочей силы исключить безработных, то можно определить численность занятого населения или наоборот.

В практической деятельности наши статистические органы к занятым относят лиц обоего пола в возрасте 15-72 года, которые в течение обследуемой недели: выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени или иную оплачиваемую работу у отдельных граждан, а также получившие доход за самостоятельную деятельность в течение одного часа и более (либо в одну неделю или в один день) независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за свою деятельность. «Критерий одного часа» имеет таким образом принципиальное значение. Вместе с тем нельзя не видеть и определенную «ограниченность» принятого в международной практике порядка определения численности занятого населения. К занятым относятся те, кто в течение недели, когда проводилось обследование, временно отсутствовали на работе из-за болезни, травмы, ухода за больным; ежегодного отпуска или выходных дней; компенсирующего отпуска или отгулов, возмещения сверхурочных работ или работ в праздничные дни; работы по специальному графику, отпуска по беременности, родам, уходу за ребенком (в пределах числа дней, установленных законом); обучения, переподготовки вне рабочего места, учебного отпуска; отпуска без сохранения или с сохранением содержания по инициативе администрации; забастовки и некоторые другие причины. Занятыми считаются и выполняющие работу без оплаты на частном (семейном) предприятии (ферме) родственники управляющего этим предприятием.³

Реальные значения численности трудовых ресурсов, экономически активного населения и занятого населения представлены в табл. 1.

Таблица

Численность занятого населения и экономически активного населения России (млн.чел.)

Годы	Численность		
	Экономически активного	Занятых в народном	Численность населения

¹ Обследование экономически активного населения: занятость, безработица и неполная занятость.- М.,1994. С. 27.

² Более подробно см. гл. 2 настоящего раздела.

³ Занятость населения в Российской Федерации в 1992 году. — М., 1994. С. 5.

	населения	хозяйстве	
1990	нет св.	75.3	148.2
1992	75.7	72.1	148.3
1993	75.0	70.9	148.3
1994	74.0	68.5	148.0
1995	73.1	67.1	147.0

Данные таблицы показывают, что численность занятого населения систематически уменьшается. Это обусловлено прежде всего ростом безработицы. Определенное влияние сыграло и уменьшение занятости женщин в отраслях народного хозяйства. За 1992-1995 гг. среднегодовая численность занятых в экономике уменьшилась на 5,0 млн. человек в т.ч. мужчин — 1,4 млн. и женщин — 3.6 млн. человек. Последнее определилось в значительной мере правом граждан России на добровольную незанятость.

3.7.4. Экономическая классификация занятости

Для исследования занятости особое значение имеет ее экономическая классификация.

До последнего времени в практике нашей хозяйственной и статистической деятельности для этих целей использовался общесоюзный классификатор отраслей народного хозяйства, (ОКОНХ) и классификация занятий. Классификационной единицей в ОКОНХ служат предприятия в целом, а группировочным признаком выступает преобладающий (в стоимостном объеме производства) вид продукции или работ и характер предмета труда. Соответственно этому выделяются отрасли, выполняющие различные функции в системе общественного разделения труда (промышленность, строительство, сельское хозяйство и др., включая отрасли непродовольственной сферы).¹

В принципе правомерны любые основы классификации. Однако, при анализе нашего народного хозяйства как части мировой экономики возникают определенные трудности как организационного, так и аналитического свойства. Существенно затрудняется сравнительный анализ, который позволяет сопоставить тенденции развития мировой и отечественной экономик и, соответственно этому, оперативно принять необходимые управленческие решения, реализация которых должна обеспечить качество экономического роста, конкурентоспособность товаров и услуг и т.д. В связи с этим в России вводится новый классификатор видов экономической деятельности, продукции и услуг. При его разработке были учтены рекомендации статистической комиссии ООН.

В основу этого классификатора положены важнейшие характеристики занятости: сфера экономической активности (отрасль); профессия (занятость) и статус занятого.

Первая из них — сфера экономической деятельности определяется в соответствии с характером производимой продукции или предоставляемых услуг. При этом важно заметить, что сфера экономической деятельности человека определяется не его конкретными обязанностями, функциями, а характеристикой предприятия, учреждения, организации, где он работает. Типовая классификация видов деятельности представлена в таблице.

В свою очередь каждая из этих укрупненных групп подразделяется на подгруппы. Например, сельское хозяйство предстает как четыре самостоятельных группы: 1) Растениеводство: выращивание сельскохозяйственных культур; товарное животноводство; садоводство; 2) Животноводство; 3) Выращивание культур в сочетании с разведением скота; 4) Сельскохозяйственная деятельность по представлению услуг в области растениеводства и животноводства, кроме ветеринарных услуг. Каждая из указанных подгрупп разбивается на еще более дробные отрасли. Например составляющими первой группы являются: выращивание зерновых культур, овощных культур, фруктов, орехов, культур для производства напитков, пряных культур и т.д.

Таблица

Сферы экономической активности (отрасли)²

1. Сельское хозяйство.	12. Государственное управление, оборо-
------------------------	--

¹ Использование такой классификации приведены ниже в настоящей главе, где рассматриваются возможности использования балансовых методов, в частности сводного баланса трудовых ресурсов, в экономике труда (см. 3.1.6).

² Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, продукции и услуг. - М., 1994.

2. Рыболовство. 3. Горнодобывающая промышленность. 4. Обрабатывающая промышленность. 5. Электроэнергия, газ и водоснабжение. 6. Строительство. 7. Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, бытовых приборов и предметов личного пользования. 8. Гостиницы и рестораны. 9. Транспорт, складское хозяйство и связь. 10. Финансовое посредничество. 11. Деятельность с недвижимым имуществом и прокат; деятельность исследовательская и коммерческая.	на, обязательное социальное обеспечение. 13. Образование. 14. Здравоохранение и социальные услуги. 15. Деятельность по предоставлению коммунальных, социальных и персональных услуг. 16. Другие виды общественных, социальных и личных услуг. 17. Деятельность по ведению частных домашних хозяйств с наемным обслуживанием. 18. Деятельность экстерриториальных организаций и органов.
--	---

Принципиальные изменения претерпевает и классификатор профессий. Теперь в практике работ будет использоваться классификатор занятий. Он представляет собой систематизированный перечень видов трудовой деятельности (занятости). Группировочным признаком такого классификатора выступает совокупность заданий, обязанностей, которые должен выполнять работник. При этом важно отметить два аспекта деятельности работника определяющих его отнесение к определенной группе занятий. Первый из них связан со сложностью работ, квалификацией и профессиональным мастерством; второй — характером используемых орудий и специализацией работника. В соответствии с этими принципами, которые соответствуют международным стандартам, и был разработан Общероссийский классификатор занятий.

Таблица

Основные виды занятий¹

1. Руководители (представители органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий). 2. Специалисты высшего уровня квалификации. 3. Специалисты среднего уровня квалификации. 4. Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом. 5. Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности.	6. Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства. 7. Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологической разведки. 8. Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики. 9. *Неквалифицированные рабочие.
--	--

Использование такого классификатора позволит обеспечить единообразие наименований занятий, возможность проведения сопоставлений учета и повышения качества анализа процессов развития занятости населения.

В неразрывной связи с вышеизложенными характеристиками занятости населения находится и так называемый статус занятого. Эта характеристика является для нас принципиально новой. Ее необходимость обусловлена переходом к многоукладной экономике, развитию самодельного предпринимательства. В современных условиях хозяйствования уже нельзя ограничиться только такими категориями как рабочие, служащие, колхозники. Сегодня необходима иная классификация экономически активного населения.

¹ Общероссийский классификатор занятий.- М., 1994.
фигурирует - "Вооруженные силы".

* В документах МОТ в качестве основной группы

Статус занятости теперь должен одновременно отразить характер занятости человека, трудовые отношения между людьми, образующими экономически активное население, их положение по отношению к месту работы, форме собственности и вознаграждения за труд.

Наши статистические органы выделяют следующие категории, характеризующие статус занятости:

1. **Наемные работники** — все лица, заключившие письменный трудовой договор, контракт с администрацией государственного или владельцем частного предприятия (отдельным лицом) об условиях труда, порядке и величине его оплаты. К этой категории относятся: избранные (или назначенные) на оплачиваемую должность лица, включая директоров, управляющих, и служащих религиозных культов.

2. **Самостоятельно обеспечивающие себя работой** (самостоятельные работники) — это лица занятые самостоятельным предпринимательством, приносящим доход. Труд наемных работников здесь не используется (исключение могут составить сезонные и случайные работы).

3. **Работодатели** — управляющие собственным, частным предприятием, фермой и лица, занимающиеся профессиональной деятельностью и самостоятельным предпринимательством с использованием труда наемных работников.

Управляющие семейным предприятием выступают работодателем только в том случае, если семья владеет предприятием без раздела его имущества на доли и на постоянной основе использует труд наемных работников, осуществляющих производственную деятельность;

4. **Неоплачиваемые работники семейных предприятий** — лица работающие без оплаты на семейном предприятии, которым владеет родственник;

5. **Члены коллективных предприятий.** Все работники таких предприятий, являющиеся членами коллектива собственников этого предприятия. Здесь необходимо выделить: членов производственных кооперативов, колхозников, членов товарищества, членов других коллективных предприятий;

6. **Лица, статус которых не поддается классификации.** К этой группе относятся безработные, ранее не занятые трудовой деятельностью приносящей доход, и лица, информация о которых не позволяет отнести их к любому из выше перечисленных статусов занятости.¹

Новая экономическая классификация занятости предоставит более широкие возможности для анализа процессов ее изменения. Она позволит оценить экономическую и социальную структуру экономически активного и занятого населения, его динамику, выявить тенденции развития, раскрыть их позитивные и негативные стороны использования статуса в занятости, представить новые возможности выявления взаимосвязи развития экономически активного населения и производства ВВП, динамики производительности труда и других технико-экономических характеристик качества экономического роста. Большое значение будет иметь исследование изменений структур занятий и статуса занятости. Это позволит более полно выявить взаимосвязи и взаимозависимости процессов развития человека, как важнейшего условия успешности решения задач переходного периода.

3.7.5. Балансовый метод изучения трудовых ресурсов и экономически активного населения

Наряду с категорией экономически активное население в нашей статистической и экономической практике используется и такая категория как трудовые ресурсы. К ним, в соответствии с действующими инструкциями, относятся все лица мужского пола в возрасте от 16 до 59 лет и женщины 16-54 лет, за исключением инвалидов I и II групп, лиц, получающих пенсию по старости на льготных условиях, а также население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве. Вся совокупность трудовых ресурсов распределяется на 3 большие группы: занятые в экономике; учащиеся без отрыва от производства; трудоспособное население, занятое в домашнем хозяйстве. Численность трудовых ресурсов свидетельствует о трудовом потенциале государства, о его ресурсах труда.

Важную роль в изучении трудовых ресурсов играет балансовый метод. на основе его принципов разрабатывается баланс труда. Он позволяет определить численность трудовых ресурсов, дополнительную потребность в работниках, масштабы подготовки квалифицированных кадров и т.д. Балансы труда представляют возможность сопоставить имеющиеся ресурсы труда и их распределение по видам и сферам экономической деятельности, формам собственности, общественным и социально-демографическим группам населения, а также проанализировать процесс формирования трудовых ресурсов.

¹ См. Занятость населения в Российской Федерации в 1992. — М., 1994, с. 8-9.

Балансы труда являются важнейшей составной частью баланса народного хозяйства и наряду с другими балансами позволяют не только регулировать спрос-предложение на рынке труда, но и формировать необходимые пропорции между факторами производства.

Баланс труда представляют собой систему, в которую входят: сводный баланс, баланс рабочего времени, баланс квалифицированных рабочих, баланс специалистов, баланс подвижности населения и трудовых ресурсов и др.

Балансы труда подразделяются на отчетные и прогнозные. В отчетных балансах отражается сложившееся распределение труда по сферам, видам и отраслям экономической деятельности. Прогнозные балансы содержат информацию о предстоящем распределении труда, предъявляемом спросе на труд и предложении труда под влиянием различных факторов.

Балансы труда разрабатываются как в целом по стране, так и по отдельным регионам.

Центральное место в системе балансов по труду занимает **сводный баланс трудовых ресурсов.**

Он представляет собой статистическую таблицу, состоящую из пяти разделов:

Сводный баланс трудовых ресурсов

	Численность		
	Всего	Город	Село
I. Население			
II. Трудовые ресурсы:			
трудопособное население в трудоспособном возрасте (I_W)			
работающие лица старших возрастов (I_R) и подростки до 16 лет (I_B)			
III. Распределение трудовых ресурсов по видам занятости:			
занятые в экономике (I_{C1})			
занятые на учебе с отрывом от производства (I_S)			
занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве (I_D)			
IV. Безработные (I_A)			
V. Распределение занятых в экономике по сферам экономической активности (отрасли)			

В формализованном виде сводный баланс труда может быть описан как сумма скалярных величин, каждая из которых представляет собой произведение двух векторов. Один из них — n характеризует все население России, распределенное по полу, возрасту, видам экономической деятельности, в том числе по отраслям. Другой вектор — l_k характеризует определенный признак, образующий элементы сводного баланса труда. В данном случае такими признаками являются:

— **возраст и инвалидность** (это позволяет сформировать первый элемент баланса трудовых ресурсов — трудоспособное население в трудоспособном возрасте — I_W);

— **возраст и занятость** формируют второй и третий элементы баланса —

I_R — занятость в возрасте старше трудоспособного;

I_B — занятость подростков;

— **занятость** (экономической деятельностью) — четвертый элемент баланса — I_{C1} — численность занятых экономической деятельностью;

— **обучение** — пятый элемент — I_S — численность учащихся в трудоспособном возрасте;

— **занятость в домашнем и личном подсобном хозяйстве** — шестой элемент баланса — I_D — численность занятых в этой сфере;

— **безработные** — седьмой элемент — I_A — численность нуждающихся в трудоустройстве.

В этом случае сводный баланс по труду может быть записан в виде следующей формулы:

$$(n, I_W) + (n, I_R) + (n, I_B) = (n, I_{C1}) + (n, I_S) + (n, I_D) + (n, I_A).$$

Баланс трудовых ресурсов ежегодно разрабатывается Госкомстатом России, в том числе в региональном разрезе.

Наряду со сводным балансом трудовых ресурсов может разрабатываться система частных балансов.

Такие балансы ранее разрабатывались органами статистики. Сегодня их строят отдельные научно-исследовательские учреждения, исследующие проблемы труда. Их аналитическое значение очень велико. Весьма важным из них является баланс квалифицированных рабочих кадров. Его построение обусловлено прежде всего ролью квалифицированного труда в обеспечении качества экономического роста. Этот баланс имеет форму статистической таблицы, в подлежащем которой приводится перечень необходимых производству профессий; в сказуемом — дополнительная потребность, в т.ч. на прирост численности и на замену убыли, а также источники покрытия дополнительной потребности. По аналогичной схеме разрабатывается и баланс кадров специалистов.

Балансовый метод может быть использован и для изучения подвижности (мобильности) трудовых ресурсов, экономически активного и неактивного населения. Эта задача решается на основе разработки баланса движения населения и трудовых ресурсов.¹ Он представляет собой экономико-статистическую модель, характеризующую процессы мобильности населения и трудовых ресурсов в связи с естественным и механическим движением и их перемещения между различными видами экономической деятельности, занятиями, социальными и профессиональными группами, домашним и личным подсобным хозяйством, контингентом престарелых и подростков. Эти изменения могут происходить за счет различных источников. Все их многообразие можно свести к двум группам, которые условно названы внутренними и внешними источниками.

К **внешним источникам** относится естественная и территориальная мобильность населения и рабочей силы данного региона.

К **внутренним источникам** относится либо перемещение трудовых ресурсов и населения определенного региона из одних групп в другие, либо их переход из одних отраслей экономики, профессиональных, квалификационных, социальных групп в другие.

Внешние и внутренние источники взаимосвязаны между собой, так как емкость рынка труда на территории в каждый данный момент времени вполне определена. Вместе с тем они по-разному связаны с численностью трудовых ресурсов и населения, а также структурой занятости. Внутренние источники не изменяют их численности, а лишь опосредствуют процессы изменения структуры занятости (перераспределение рабочей силы и трудовых ресурсов); внешние — приводят к изменению как численности, так и структуры занятости.

Баланс движения населения и трудовых ресурсов может быть представлен в виде большой статистической таблицы, которая состоит из трех взаимосвязанных частей (таблиц) и блока охватывающих итогов. В их качестве выступают данные о численности населения и трудовых ресурсов на начало и конец года (схема 2).

В первой части баланса содержится информация о численности населения, прибывшего из внешних источников (к ним относятся прибывшие из других районов); во второй — шахматная часть — данные об отраслевых, профессиональных, социальных потоках, где по строкам представлена информация о том из каких отраслей (профессиональных, социальных групп) и в каком количестве получает данная отрасль (профессиональная, социальная группа) рабочую силу; а по колонкам — куда и в каких масштабах последняя выбывает из данной отрасли; третья часть дает информацию о численности мигрирующего населения в другие регионы, а также умерших.

Схема 2. ²

Баланс движения населения и трудовых ресурсов

Сферы деятельности и труда, получающие трудовые ресурсы	Наличие на начало года	Направления движения						Всего поступление	Наличие на конец года
		Внешние				Внутренние			
		Всего	родились*	прибыло из др. эконом. районов	прочие источники поступления	Трудовые ресурсы, занятые в экономике (в разрезе принятой классификации отраслей и профес. групп)	Дети и подростки в возрасте до 16 лет		
I. Трудовые ресурсы, занятые в экономике (в разрезе принятой классификации отраслей и профес-									

¹ Б.Д.Бреев. Подвижность населения и трудовых ресурсов. — М., 1977.

² * Заполняется только по строке «Дети и подростки в возрасте до 16 лет»

сиональных групп). II. Безработные. III. Население в трудоспособном возрасте, занятые в домашнем и личном подсобном, сельском хозяйстве. IV. Учащиеся 16 лет и старше (с отрывом от производства). V. Прочие группы трудовых ресурсов. VI. Итого трудовых ресурсов VII. Неработающие пенсионеры и иждивенцы старше трудоспособного возраста. VIII. Дети и подростки в возрасте до 16 лет. IX. Итого население старше трудоспособного возраста. X. Население - всего		I					II	
Выбыло в процессе передвижения - всего в том числе в другие экономические районы умерло прочие выбытия	X X X X							

Итоговыми показателями выступают данные о численности и структуре населения на начало и конец исследуемого периода по видам деятельности, занятий социальным и квалификационным группам.

Баланс движения населения и трудовых ресурсов отображает качественную сторону процесса движения и представляет его обобщенную характеристику во всем многообразии форм его проявления. В то же время он учитывает и качественную природу этого процесса, т.к. показывает изменения структур населения. Особенно-стью баланса является и то, что его компоненты выступают в виде взаимосвязанных экономико-статистических показателей, одновременно характеризующих прибытие работника в определенную сферу экономической деятельности (отрасль, вид занятий (профессия), социальную и квалификационную группу из каждой другой и их выбытие во все другие. Отдельный элемент движения в балансе рассматривается, таким образом, не изолированно, а как составная часть совокупного движения, имеющего определенное направление.

Это обусловлено балансовым равенством:

$$N_j(t) + P_j - V_j = N_j(t+1),$$

где N — численность занятых в отрасли (социальной сфере, профессиональной группе);

P и V — соответственно численность принятых и уволенных работников;

j — наименование отрасли (социальной сферы, профессиональной группы);

t — время.

Баланс, заданный в виде матричного уравнения выглядит следующим образом:

$$N_{(t+1)} = N_t + P_{(t+1)} - V_{(t+1)} + R_{(t+1)} - L_{(t+1)},$$

где $N_t = (N_1(t), N_2(t) \dots N_n(t))$ — вектор численности работников по n категориям занятости на конец периода t ;

$P(t+1) = (P_1(t+1), P_2(t+1) \dots P_n(t+1))$ — вектор прибытия работников в каждую категорию из всех других, т.е.

$$P_j(t+1) = \sum_{i=1}^n N_{ij}(t+1), \text{ где } j=1-n;$$

$N_{ij}(t+1)$ — общая численность работников, переходивших в течение периода $(t+1)$ из категорий i в категорию j (включая «повторный счет»);

$V(t+1) = (V_1(t+1), V_2(t+1) \dots V_n(t+1))$ — вектор выбытия работников из каждой категории во все прочие

$$V_i(t+1) = \sum N_{ij}(t+1), \text{ где } i=1-n;$$

$R(t+1) = (R_1(t+1), R_2(t+1) \dots R_n(t+1))$ — вектор поступлений в каждую категорию из внешних (по отношению к рассматриваемым категориям занятости) источников, т.е.

$$R_{ij}(t+1) = \sum R_{ij}^k(t+1), j=1,2,\dots,n;$$

$R_{ij}(t+1)$ — общая численность прибывших из $i^{\text{го}}$ внешнего источника поступления в течение периода $t+1$ в категорию j ;

$L(t+1) = (L_1(t+1), L_2(t+1) \dots L_n(t+1))$ — вектор выбытий из каждой категории за пределы системы из n категорий занятости;

$$L_{ij}(t+1) = \sum_{j=1}^k L_{ij}(t+1), i=1,2,\dots,n;$$

$L_{ij}(t+1)$ — общая численность выбывших в j -м направлении выбытия в течение периода $(t+1)$ из категории i ;

K — число внешних по отношению к системе из h категорий занятости источников поступления (и соответствующих им направлений выбытия) населения и трудовых ресурсов.

Баланс отражает изменение численности трудовых ресурсов и рабочей силы и структурные сдвиги в занятости за определенный период времени. Он может быть построен на разных уровнях: предприятие (его подразделения), отрасль экономики, в целом на уровне национальной экономики, а также на уровне конкретной территории. Каждый из них представляет самостоятельный интерес для изучения мобильности рабочей силы. Однако наибольшее практическое значение имеет построение территориальных балансов подвижности, поскольку в этом случае появляется возможность выявить региональную специфику рынка труда и мобильность рабочей силы во всех ее формах и, следовательно, разработать систему рекомендаций конкретного характера по регулированию занятости.

Для комплексного изучения мобильности населения целесообразна разработка системы балансов, включающая четыре баланса:

- 1) отраслевого, характеризующего взаимосвязь естественной, территориальной и отраслевой мобильности;
- 2) профессионального — связь естественной, территориальной и профессиональной мобильности;
- 3) социального — связь естественной, территориальной и социальной мобильности;
- 4) внутрипрофессионального, который характеризует изменение профессионального мастерства работников, не изменяющих профессию во взаимосвязи с естественным и территориальным движением.

Такая система балансов дает всестороннее представление взаимосвязи процессов мобильности и формирования рабочей силы (экономически активного населения).

Балансы движения населения и трудовых ресурсов разрабатывались в экспериментальном порядке в ряде бывших союзных республик в 70-80-х годах. Сегодня в условиях становления рыночной экономики и обеспечение процессов их регулирования, оказание помощи отдельным регионам роль таких балансов неизмеримо возросла.

3.7.6. Экономико-математическое моделирование занятости населения

Экономической науке известен достаточно широкий набор методов моделирования и прогноза занятости населения. Наиболее распространенными можно считать эконометрические модели. Под эконометрическими моделями понимаются системы регрессионных уравнений и тождеств, отражающих основные связи процесса формирования занятости населения с другими социально-экономическими показателями.

Часто в исследованиях используются экстраполяционные модели, которые распространяют тенденции, установленные в прошлом, на будущий период. Такие модели имеют ограниченное применение, поскольку утверждение о сохранении тенденций прошлых периодов не всегда верно, в особенности для занятости населения. Вместе с тем эти модели имеют аналитическую ценность. Они могут использоваться в рамках среднесрочного прогнозирования и выступать как прогноз-предупреждение о том, что будет, если не принять каких-либо мер. Такие модели можно использовать и как составные части более сложных систем.

Для целей анализа и прогноза занятости могут быть применены модели, основанные на построении производственных функций. Изначально производственные функции были предназначены для анализа и прогноза производства валового национального продукта, который рассматривался как результат взаимодействия основных фондов, капиталовложений, труда.

Процесс создания материальных и нематериальных благ описывается макроэкономической производственной функцией, где одним из факторов выступает занятость населения, его труд. При этом процесс создания валового национального продукта зависит также от других факторов: основных фондов, капиталовложений и т.д. Математически производственные функции могут быть представлены в различных формах — от простых линейных зависимостей результата производства от ряда факторов до весьма сложных систем уравнений, включающих рекуррентные соотношения, которыми связываются состояния изучаемого объекта в разные периоды времени.

Широко известна так называемая модель Кобба-Дугласа: $WNP = C \cdot LN^A \cdot FN^B$
(1)

где WNP — валовый национальный продукт,

LN — численность занятых,

FN — объем основных фондов,

C — коэффициент производственной функции,

A, B — коэффициенты эластичности по труду и фондам, соответственно.

Использование уравнения (1), при наличии необходимой информации, позволяет получить сведения о численности занятых как в отчетном периоде, так и на перспективу.

При решении этой задачи особенно важно, чтобы все стоимостные показатели были выражены в сопоставимых ценах. Серьезный вопрос — выявление связи занятости и основных фондов. Проблемой при построении производственной функции является возможное наличие тесной коррелятивной связи этих величин. В этом случае нельзя получить хороших статистических оценок регрессионного уравнения. Однако для России в последнее десятилетие, колебание темпов роста занятости и фондов, в общем, были мало взаимосвязаны. Это в модельном плане облегчает решение задач

Если возникают сомнения в достоверности информации о фондах, то можно самостоятельно получать их оценку в зависимости от капиталовложений, и наоборот.

Для моделирования и прогноза занятости населения могут быть использованы и системы эконометрических уравнений. Особый интерес здесь представляет модель занятости, основанная на показателе трудовой активности населения.

Трудовая активность определяется как частное от деления численности занятого населения и экономически активного населения, трудовых ресурсов. При этом строятся две взаимосогласованные модели: модель анализа и прогноза занятости населения республики в целом (модель 1) и модель анализа и прогноза региональной структуры занятости (модель 2).

Модель 1 строится, исходя из предположения о том, что общая численность занятого населения определяется показателем трудовой активности, который обусловлен в свою очередь достигнутым уровнем социально-экономического развития и численностью трудовых ресурсов республики. В модели динамика фактического показателя трудовой активности разлагается на две составляющие: временная тенденция, отражающая изменение этого показателя за длительный период времени и отклонение его фактических значений от выравненных (отклонение от тренда). Тенденция выражается трендом и предполагается неизменной во времени. Это позволяет в известной мере учесть относительную самостоятельность развития занятости населения. Отклонения показателя трудовой активности от тренда определяются изменениями социально-экономических и демографических факторов, обуславливающих показатель трудовой активности населения.

Для изучения этих отклонений и выявления их количественных зависимостей может быть построено уравнение множественной регрессии. В качестве факторов-аргументов, обуславливающих отклонение показателя трудовой активности от тренда, используются не абсолютные значения факторов, а отклонения их факти-

ческих значений от выравненных. Это позволяет избежать актокорреляции, понизить мультиколлинеарность и получить ответ на вопрос, каким образом отклонения от тренда факторов-аргументов количественно обуславливают отклонения от тренда показателя трудовой активности населения.

В модели 1 экзогенными переменными могут быть: численность населения в трудоспособном возрасте и значения факторов, обуславливающих его трудовую активность. К эндогенным переменным относятся показатель трудовой активности населения и численность занятого населения республики.

Модель 1 состоит из трех блоков: блока анализа, блока ретроспективной проверки и блока прогноза. В блоке анализа решаются задачи отбора факторов, влияющих на изменение показателя трудовой активности населения, построения эконометрических бестрендовых уравнений для трудовой активности и ее расчета с учетом временного тренда. Во втором блоке осуществляется проверка рассчитанных в первом блоке эконометрических многофакторных моделей на ретроспективных данных. Проверяется их адекватность, изучаются отклонения от фактических значений переменных и вносятся соответствующие коррективы в построение уравнения. В третьем блоке скорректированные модели используются для прогноза численности занятых в республике.

Для математического описания модели анализа и прогноза занятости населения в республике используется следующая модель, состоящая из системы уравнений:

$$\left\{ \begin{array}{l} \bar{x}_t^j = f(t); \quad (1) \\ \Delta \bar{x}_t^j = a_0 + a_1 \bar{x}_{t-1}^j + \dots + a_n \bar{x}_{t-n}^j; \quad (2) \\ \bar{g}_t = f(t); \quad (3) \\ \bar{g}_t = g_t + \Delta g_t; \quad (4) \\ Z_t = g_t \cdot N_t \quad (5) \end{array} \right.$$

Здесь эндогенные переменные модели:

g_t — показатель трудовой активности населения в году t ;

Z_t — занятость населения в году t ;

Экзогенные переменные:

X_t^j — значение j -го фактора в году t ;

N_t — численность населения в году t ;

Запись вида g_t, \bar{x}_t и т.д. обозначает временные тренды соответствующих переменных.

Из приведенной системы уравнений видно, что главным содержанием модели является расчет и прогноз показателя трудовой активности. Наиболее эффективным (как с точки зрения разработанности, так и с учетом поставленной цели) инструментом решения такой задачи является тот метод, который предполагает некоторую возможность управления занятостью населения посредством изменения демографических и социально-экономических факторов. Таким методом может выступать модифицированная регрессионная модель с выявлением «дрейфа» коэффициентов регрессии и «обучением» модели на последних временных точках периода. Цель «обучения» — выявить, однородна ли линия поведения изучаемого показателя от факторов, не появилась ли в последние периоды новая тенденция. Для реализации метода уравнения регрессии строятся по укороченным рядам — без последних периодов, что позволяет построить несколько уравнений регрессии и сравнить их коэффициенты. Если отклонение коэффициентов незначительны, то можно использовать уравнение, полученное по всему ряду. Если отклонения существенны, имеет смысл сделать расчет уравнения регрессии для всего динамического ряда, но при этом элементам ряда придаются определенные веса в зависимости от удаленности их от конца периода (чем больше удаленность, тем вес меньше).

В модели 2 определяется региональная структура занятости населения и на этой основе численность занятого населения в каждом регионе, входящем в состав республики. Эта модель строится для решения двух задач: определения тенденции изменения доли занятых в народном хозяйстве каждого региона в общей численности занятого населения республики и обеспечения балансового равенства между показателем общей занятости населения республики и суммой занятого населения по регионам.

Экзогенными переменными модели 2 являются статистические данные о региональной структуре занятости и общая величина занятости населения республики (выход модели 1), а эндогенными — доли занятости населения каждого региона в общей численности занятого населения республики и абсолютные значения занятости населения по всем входящим в состав республики регионам. Решение задачи осуществляется в два этапа. На первом рассчитывается и прогнозируется динамика доли занятости населения в каждом регионе в общей численности занятого населения республики вне зависимости регионов друг от друга. На втором этапе производится балансировка суммы долевого участия регионов и корректируются рассчитанные на первом этапе доли путем их нормирования.

Для описания модели использованы такие обозначения:

I_{tm} — доля занятости населения в регионе m в общей занятости населения республики в году t , где $m=1/n$ (n — число регионов, входящих в состав республики); Z_{tm} — численность занятых в регионе m в году t .

. Тогда модель 2 имеет вид:

$$\left\{ \begin{array}{l} I_{tm} \in f(t); \\ \frac{\sum_{m=1}^n I_{tm}}{n} = 1; \\ Z_{tm} = I_{tm} \cdot Z_t; \end{array} \right.$$

Нормирование коэффициентов долевого участия и их корректировка осуществляется по следующей схеме:

Пусть равенство $\frac{\sum_{m=1}^n I_{tm}}{n} = 1$ не соблюдено, т.е.

$$\frac{\sum_{m=1}^n I_{tm}}{n} = 1 + \Delta_t,$$

тогда находятся новые значения I_{tm} с учетом степени долевого участия региона m в общей занятости:

$$I_{tm} = \bar{I}_{tm} \pm \Delta_t \cdot \frac{\bar{I}_{tm}}{1 + \Delta_t}$$

или

$$I_{tm} = \bar{I}_{tm} \left(1 \pm \frac{\bar{I}_{tm}}{1 + \Delta_t} \right)$$

Найденные значения I_{tm} удовлетворяют условию $\frac{\sum_{m=1}^n I_{tm}}{n} = 1$ и используются в соответствии со схемой расчетов по модели 2 для вычисления объемов занятости населения в каждом регионе республики. В итоге сумма занятости по всем регионам полностью совпадает с численностью занятых в народном хозяйстве республики, рассчитанной в модели 1.

Рассмотренные модели успешно применялись для анализа прогноза занятости населения, причем важно, что их использование предполагает лишь информацию, регулярно публикуемую статистическими органами.

Выводы

1. Занятость населения выступает как сложное социально-экономическое явление, играющие важную роль в жизни общества и конкретно отдельного человека. Она является источником удовлетворения личных и общественных потребностей людей.

2. В условиях становления рыночной экономики занятость населения претерпевает принципиальные изменения: трансформируется мотивация и трудовое поведение людей, они обретают экономическую свободу и право на добровольную незанятость, возникает конкуренция между работополучателями и т.д.

3. Целью государства является обеспечение полной занятости населения. В условиях рыночной экономики полная занятость не является самоцелью. Она означает достижение сбалансированности спроса и предложения труда, как условия достижения наибольшего эффекта деятельности. В связи с чем она не означает абсолютного обществом безработицы.

4. Занятыми считаются все те, кто осуществляет экономическую деятельность, т.е. рыночные и некоторые виды нерыночного производства товаров и услуг. При этом минимальная продолжительность работы должна составлять, согласно мировым стандартам не менее одного часа в день или неделю.

5. Занятые в народном хозяйстве распределяются по сферам экономической активности, занятым и статусу в занятости.

6. Для исследования проблем занятости населения большое значение имеет балансовый метод. И прежде всего баланс трудовых ресурсов и баланс подвижности населения и трудовых ресурсов (экономически активного и экономически неактивного населения).

7. Для целей анализа и прогноза занятости населения целесообразно и необходимо использовать методы экономико-математического моделирования.

Понятия и термины

Занятость населения
Добровольная незанятость
Полная занятость
Неполная занятость
Продуктивная занятость
Экономическая деятельность
Экономически активное население
Трудовые ресурсы
Сферы экономической активности
Статус занятости
Моделирование занятости

Вопросы и задания

1. Раскройте понятие и содержание занятости населения как категории.
2. Кто относится к занятому населению? Каков критерий занятости?
3. Раскройте содержание понятия «полная занятость».
4. Как определить численность трудовых ресурсов?
5. Как соотносятся категории профессий и статуса занятости?

ГЛАВА 8. БЕЗРАБОТИЦА

3.8.1. Безработица: понятие, виды

Безработица выступает как макроэкономическая проблема, оказывающая влияние как на экономику в целом, так и на каждого отдельного человека. Обнаруживает она себя тем, что вопреки желанию человеку не представляется возможным заниматься экономической деятельностью. **Безработица — «независящее от воли работника приостановление трудовой деятельности на длительный срок по причине невозможности трудоустройства, как правило, вследствие расторжения трудового соглашения между лицом наемного труда и нанимателем».**¹ И, следовательно, безработица выступает как явление, содержание которого состоит в том, что для определенной части экономически активного населения сложилась ситуация полного отсутствия работы в определенный момент времени.

Безработица выступает объективным фактором экономической жизни. Ее появление стало возможным только с появлением института наемного труда.

Для более полного понимания механизма формирования безработицы рассмотрим рис. 1.

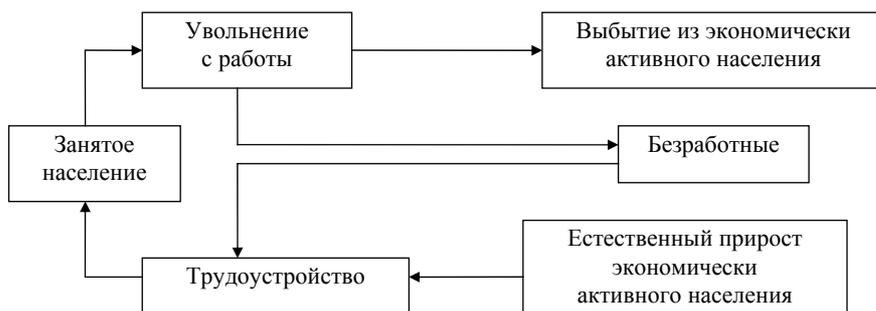


Рис. 1. Движение экономически активного населения

Рис.1 показывает, что изменение численности безработных в каждый конкретный момент времени определяется: масштабами увольнения работников; выбытием и естественным приростом экономически активного населения; трудоустройством безработных. Ее масштабы определяются как демографическими, так и социально-экономическими факторами и прежде всего условиями труда и быта экономически активного населения. В целом же чем меньше увольнений, тем меньше и величина безработицы. Их число может быть существенно уменьшено за счет внутрифирменных перемещений работника, т.е. внутреннего рынка труда, организации переподготовки и повышения квалификации работника непосредственно на производстве. Сокращению безработицы способствует уменьшение времени трудоустройства, т.е. изменение средней продолжительности безработицы. Этого можно достичь прежде всего за счет открытия новых рабочих мест, развития самодельного предпринимательства.

Однако представленный рисунок лишь показывает как идет процесс развития безработицы, но не отвечает на вопрос о ее причинах. Для ответа на этот вопрос необходимо рассмотреть отдельные виды безработицы.

Прежде всего выделяют фрикционную безработицу. Она по оценке зарубежных экономистов считается неизбежной и, в известном смысле слова, желательной. Этот вид безработицы рассматривается как побочный продукт свободного предпринимательства.² Фрикционная безработица обусловлена мобильностью кадров. Работники добровольно меняют место работы по самым различным причинам как производственного, так и личного характера и прежде всего в целях улучшения условий труда, его оплаты. Мотивом увольнения может быть и разочарование в профессии.

Поиск работы осуществляют и люди, которые впервые начинают свою трудовую жизнь после окончания обучения в общеобразовательной или профессиональной школе. Особую группу представляет работающая молодежь, которая хочет определить «свое место» в системе общественного разделения труда — найти «интересную» для себя работу. Все эти процессы происходят на фоне как бы взаимных увольнений и приемов на работу. Кто-то уходит на пенсию, кто-то в это же время ищет работу после окончания учебного заведения,

¹ Бернар и Колли. Толковый экономический и финансовый словарь. — М., 1994. Т.1., с. 348.

² Карсон Р.Б. Что знают экономисты. - М.,1993. С. 135.

другого перестала устраивать профессия слесаря, а кто-то ищет именно такую работу. Человеку не всегда удается сразу найти работу, где будет обеспечено соответствие требований работника и рабочего места. Совокупность таких людей, активно ищущих работу и образует контингент фрикционных безработных.

Другой тип безработицы — структурная — имеет не столь личное, а скорее технико-экономическое основание. Он не так явно зависит от желания человека и мотивов его трудового поведения. В основе этого типа безработицы лежит научно-технический прогресс, использование его достижений в хозяйственной практике. Это в конечном счете выражается в изменении структуры производственного и потребительского спроса населения, соответствующего совершенствованию технологии производства. В результате изменяется структура рабочих мест; происходит их модернизации; появляются новые, ликвидируются старые. Такие новации трансформируют профессионально-квалификационный состав занятого населения и в этой связи спрос на рабочую силу. Предложение же труда более консервативно и дольше сохраняет свое качество и структуру. Людям необходимо определенное время для переориентации, в течение которого они приобретут новые навыки труда, знания, умение, приспособятся к изменяющейся среде обитания.

Причиной структурной безработицы может стать изменение территориального разделения труда. Это находит свое выражение в том, что отдельные территории, обладая некоторыми преимуществами (природными или искусственными), могут выпускать определенный вид продукцию более высокого качества или реализовывать ее по относительно низкой цене. В результате в других регионах оказываются вынужденными свернуть или вообще прекратить производство данного товара и, следовательно, высвободить занятую в этих производствах рабочую силу. Она может быть связана и с выработкой полезных ископаемых.

Два типа безработицы, рассмотренные выше сравнительно близки. И в том и в другом случае людям необходимо определенное время, чтобы найти новую работу и приспособиться к изменившимся условиям спроса труда. Различие заключается же только в том, что при фрикционной безработице человек сохраняет возможность продать имеющиеся у него знания и навыки к труду новому работодателю. Потребность в его старой профессии (занятии) сохраняется. И человеку нужно время, чтобы найти это новое желательное для него рабочее место. При структурной безработице человеку необходимо время для того, чтобы он мог приобрести новые знания, навыки, т.е. пройти переподготовку, повысить свою квалификацию, получить новую профессию и только в этом случае он сможет трудоустроиться. В связи с чем структурная безработица является более опасной для человека. Время, которое он должен потратить на подготовку к новой, работе может быть весьма значительным. Оно обратно пропорционально соотношению знаний и умений в профессиональной деятельности человека. Как правило, чем выше доля знаний по сравнению с умением, навыками, тем меньше требуется времени на переподготовку человека, повышение квалификации и т.д. Высокая доля умения — ремесленных навыков в деятельности человека — требует больших сроков его переподготовки. Здесь весьма важно отметить, что структурная безработица, как отмечают некоторые исследователи, «не восприимчива к общим мерам макроэкономической политики, нацеленной на устранение безработицы путем расширения национального продукта».¹

В зарубежной литературе на основе анализа безработицы и ее видов делается вывод, что фрикционная и структурная безработица совершенно неизбежны и в известном смысле желательны.

Вместе с тем вполне очевидно, что масштабы этой безработицы должны иметь строго определенные границы. Таким приемлемым уровнем безработицы в теоретических исследованиях принято считать так называемый естественный уровень безработицы. Он складывается в том случае, когда достигнута определенная сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, т.е. вакантных мест столько же или, примерно, столько же сколько людей ищут работу.² Именно в этих условиях можно обеспечить «полное использование» всех ресурсов общества с позиции удовлетворения его совокупного спроса и, соответственно, приемлемого для экономики темпа роста цен. Количественно естественная безработица определяется как сумма фрикционных и структурных безработных. Вполне очевидно, что естественный уровень безработицы будет различен для отдельных стран и его величина не может быть постоянной. В 15 индустриально развитых капиталистических странах за 1960-1988 гг. показатель естественной безработицы вырос в 1.2 — 8.0 раз. Более всего он увеличился в Германии — 8.0 раз, наименьший — Норвегии — 1.2 раза.

В 1980-1988 гг. в Европейских странах он был наименьшим в Швейцарии 1,4%, а наибольшим: в Англии 7,8%, Франции 7,8%, Испании 15,0%.

¹ Карсон Р.Б. Что знают экономисты. — М., 1993. С. 137.

² См. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. - М., 1992, с. 158.

Для России, по некоторым оценкам уровень естественной безработицы составляет 5-6%. В настоящее время единый национальный рынок труда еще не сложился. Пока активно идет процесс формирования региональных рынков труда. Их социально экономическое положение характеризуется разнообразием ситуаций и, соответственно, этому стадий их формирования и показателя естественной безработицы. В связи с этими оценками необходимо исчислять региональные показатели естественного уровня безработицы. Соответственно этому в современной экономической теории понятие «полная занятость» не исключает, а предполагает безработицу, в масштабах ее естественного уровня.

Наряду с фрикционной и структурной безработицей существует и циклическая. Этот вид безработицы неразрывно связан с движением цикла деловой активности (промышленного цикла). Общее падение совокупного спроса на товары и услуги не может не уменьшить численности занятых, что и приводит к увеличению безработных.

Циклическая безработица в современной рыночной теории считается нежелательным явлением. В экономике, которая находится на вершине промышленного цикла, она должна быть равна нулю, хотя в практике современной экономики этого нет.

Раскрытие содержания отдельных видов безработицы дает основание считать, что ее причины весьма многообразны. В их числе, как мы видели, прежде всего, можно назвать автоматизацию производства. Основатель кибернетики Н. Винер писал в конце 40х годов: «Совершенно очевидно, что внедрение автоматических машин вызовет безработицу, по сравнению с которой современный спад производства и даже кризис 30-х годов покажутся приятной шуткой».¹ В начале 60-х годов американские социологи утверждали, что к середине 70-х годов 65% всех рабочих потеряют работу в результате автоматизации производства. Аналогичную точку зрения разделяло и Международное бюро труда. Однако такие прогнозы тогда не сбылись. Численность занятых в мире продолжает расти, правда нельзя не заметить, что существенно меняется их структура. В наши дни такие опасения вновь возросли. Имеют ли они достаточно оснований?

Некоторые исследователи отмечают, что ранее новые технологии затрагивали сравнительно небольшие сектора экономики. Внедрение современных информационных технологий охватывает практически все отрасли как в секторе производства, так и в сфере обслуживания и лишает людей работы. При этом надо заметить, что процессы автоматизации затрагивают и высоко квалифицированный труд. Например, в США находит распространение компьютеризированная система по отбору кадров и т.д.

Одновременность автоматизации в различных секторах экономики и скорость этих процессов существенно сокращает возможность для своевременной замены рабочих мест и переподготовки кадров для их обслуживания.

И, наконец, новые технологии в области информации не всегда требуют личного присутствия человека на рабочем месте, т.е. растет доля «безлюдных» технологий. Все это свидетельствует, что в наши дни интенсивно происходят процессы, когда привычные виды работ, замещаются новыми. И, следовательно, сложившийся стереотип — одна работа на всю жизнь — отходит в прошлое и не только для работников физического труда.

Все вышеизложенное дает основание считать, что автоматизация является фактором, обуславливающим безработицу, но безусловно не единственным. Она определяется и многими другими социально-экономическими и организационно-управленческими факторами. Это проводимая государством политика: занятости, инвестиционная, финансовая; система и организация деятельности служб занятости, уровень жизни населения страны и регионов, условия труда и быта населения, размеры пособий по безработице. Важное значение имеет повышение качества рабочей силы — формирование polyvalentного работника, т.е. человека, обладающего широкими и глубокими знаниями и умениями.

Уровень безработицы определяется и демографической ситуацией в стране и др. Таким образом, безработица обусловлена всем ходом социально-экономического развития и выступает следствием неравномерного распределения производственных возможностей и прав человека на труд. Она — постоянный элемент, «продукт» развития производства. В известном смысле слова можно говорить, что именно его развитие и порождает безработицу. В то же время она является одним из важнейших условий нормального и бесперебойного функционирования экономики. Безработица обеспечивает формирование резерва рабочей силы, как важнейшего фактора развития рыночной экономики. Экономика постоянно предъявляет спрос на труд. Это обусловлено необходимостью ввода в эксплуатацию новых объектов производственного назначения. Их комплектование кадрами не может быть обеспечено только за счет естественного и механического прироста экономически ак-

¹ Н. Винер Кибернетика и общество. - М., 1958, с. 166.

тивного населения. В этом случае пришлось бы открывать многие новые предприятия, учреждения и организации в основном только в летние месяцы, когда молодежь заканчивает обучение и начинает трудовую жизнь. В то же время действующее производство предъявляет спрос на дополнительную рабочую силу, как в связи с пополнением естественной убыли и так называемой текучести кадров (ротацией). Удовлетворить его оказывается возможным за счет резерва, образуемого безработными. И именно резерва, поскольку многие из уволенных работников нуждаются в переподготовке, повышении квалификации и т.д. И осуществить это в целом ряде случаев возможно только с отрывом от производства.

3.8.2. Безработные: методы определения и измерения

Для более полного понимания сущности безработицы необходимо уяснить кого же можно считать безработным. Решение этого вопроса определено основными методологическими положениями по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости.^{1*}

Соответственно этому документу в России **к безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:**

а) не имели работы (доходного занятия);

б) занимались поиском работы, то есть обращались в государственную службу занятости, использовали или помещали объявление в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю); использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к организации собственного дела;

в) были готовы к работе.

Человек признается безработным только в том случае, если соблюдены все три условия.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды считаются безработными только в том случае, если они активно искали работу и были готовы приступить к выполнению служебных обязанностей.

Однако, надо иметь в виду, что не каждый гражданин, не имеющий работы, ищущий ее и готовый приступить к работе, в нашей стране, как и во многих других является официально признанным безработным. Согласно закону занятости населения «безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в Федеральной службе занятости населения в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней. При этом не учитывается оплата за выполнение общественных работ по направлению службы занятости, а также выплаты выходного пособия и заработка сохраняемого среднего гражданам, уволенным из организаций (военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с их ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата.»²

Регистрация безработных осуществляется в службе занятости по месту постоянного жительства при предъявлении человеком паспорта, трудовой книжки и документов, удостоверяющих профессию, квалификацию, средний заработок за последние два месяца работы. Для впервые ищущих работу необходимо предъявить паспорт и документ об образовании. Решение о признании гражданина безработным принимается не позднее 11 дня с момента предъявления службе занятости соответствующих документов.

Безработным гражданин признается со дня предъявления документов в службу занятости. Статуса безработного гражданин лишается при предоставлении ему подходящей работы. Это понятие конкретизируется в законе о занятости. Подходящей считается работа соответствующая профессиональной подготовленности работника. опыту и практике предыдущей работы, состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места (времени, затрачиваемого на дорогу от места жительства до места работы). Оно устанавливается в каждом конкретном случае органами местного управления. В законе о занятости конкретно определяется работа, которая не может считаться подходящей. Это имеет место в том случае, если: «она связана с переменной места жительства без согласия гражданина; условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда; предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние два месяца по последнему месту работы». В соответствии с действующим законодательством, безработными не могут быть признаны лица моложе 16 лет, а также граждане, которым назначена пенсия, кроме граждан, получающих пенсию по инвалидности III группы. Не признаются безработными и те граждане, которые в течение 10 дней после обра-

¹ Государственный комитет Российской Федерации по статистике «Основные методологические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости». Утверждены Постановлением Госкомстата России от 25 мая 1993 г. N67.

* Данные методологические положения разработаны на основе материалов международных конференций статистиков труда, международной организации труда (МОТ) и статистической практики России.

² О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». / Российская газета от 6 мая 1996 г.

чения в службу занятости отказались от двух вариантов подходящей работы, а впервые ищущие работу и не имеющие специальности (профессии) при двух отказах от получения профессиональной подготовки или от предложенной работы, в том числе временного характера. При этом надо иметь в виду, что граждане, не признанные безработными, имеют право на повторное обращение в службу занятости для признания безработными через две недели.

Согласно закону о занятости населения «трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, а также проходящие очный курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения признаются занятыми».¹ Соответственно этому, если они хотят работать, активно ищут работу, статус «безработного» в службах занятости они получить не могут.

Таким образом, сегодня мы сталкиваемся с различным трактованием понятия «безработный». Статистические органы в их число включают учащихся, студентов, пенсионеров и инвалидов, если они ищут работу, а органы федеральной государственной службы занятости нет (исключение составляют граждане, получающие пенсию по инвалидности III группы). В связи с чем при анализе данных о безработице необходимо иметь в виду различие в методологии установления численности безработных, определяемых в соответствии с основными методологическими положениями Госкомитета Российской Федерации и вышеуказанным законом о занятости.

Источником информации о реальной численности «официально зарегистрированных безработных» являются данные статистической отчетности, разрабатываемой органами государственной службы занятости; о реальной численности безработных — выборочные обследования населения по проблемам занятости. Оно проводится Госкомстатом России два раза в год (последние недели марта и октября) по специальной программе.² В последующем предполагается ежеквартальное проведение таких обследований. В анкете этого обследования содержится широкий круг вопросов, который позволяет оценить на момент обследования, выполнял ли человек какую-нибудь платную работу, какой она носила характер (постоянный или временный); выясняются причины, почему человек не имел постоянной работы или работал неполную рабочую неделю (день). В том случае, если человек не имеет работы, то он должен ответить на вопросы, которые позволяют оценить причину его безработности и, соответственно этому, признать или не признать его безработным. Выборочному обследованию подвергается около 580 тыс. человек и условия его организации представляют объем выборки, дающей возможность получить репрезентативные данные как в целом по России, так и по ее регионам. Распространение результатов выборочного обследования позволяет определить полную численность безработных в России на момент обследования. В практике некоторых зарубежных государств такие обследования проводятся ежемесячно.

На основе этих данных оказывается возможным дать количественные оценки ряда показателей, которые обычно изучаются при анализе безработицы. В их числе прежде всего надо назвать численность безработных. Этот показатель позволяет оценить количественное выражение явления, характеризующее его размеры в определенных единицах счета — человек.

Таблица

Численность безработных (на конец года)

Дата	По данным Госкомстата			По данным Государственной службы занятости		
	млн. чел.	в % к 1992 г.	в % к предыдущему периоду	тыс. чел.	в % к 1992 г.	в % к предыдущему периоду
1992 г.	3.6	100.0	100.0	577.7	100.0	100.0
1993 г.	4.2	116.7	116.7	835.5	144.6	144.6
1994 г.	5.5	152.8	140.0	1636.8	283.3	195.9
1995 г.	6.0	166.7	109.1	2327.0	402.8	142.2
1996 г.	6.7	186.1	111.7	2540.0	439.7	109.2

¹ О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». / Российская газета от 6 мая 1996 г.

² В международной практике кроме этих двух источников используют данные о страховании на случай безработицы; информация профсоюзам и их органов, оказывающих поддержку безработным.

Данные таблицы показывают, что численность безработных установленных Госкомстатом РФ, возросла весьма существенно. При этом темпы ее роста в 1993 — 1994 гг. обгоняют темпы роста в 1992 — 1993 гг. В 1995 г. произошло сокращение темпа роста реальной безработицы; в 1996 ее темп роста возрос, но он даже ниже, чем это было в 1992-93 гг. Данные федеральной службы занятости представляют несколько иную картину безработицы в России. Темп роста численности официально зарегистрированных безработных замедлился, особенно значительно в 1996 году. Более того, в мае-июле 1996 г. произошло абсолютное сокращение численности официально зарегистрированных безработных, Это объясняется не только сезонными колебаниями, но переменами в порядке регистрации и снятия с учета безработных. Это вызвано изменениями в Законе РФ «О занятости населения в РФ». Произошло изменение в порядке определения размеров пособия по безработице. До недавнего времени пособия безработным гражданам устанавливались в процентном отношении к заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12-ти месяцев, предшествующих началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 12-ти календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 12-ть календарных недель с полным рабочим днем (неделей). В мае 1996 г. этот порядок был изменен. Теперь для получения пособия по безработице в процентном отношении к заработной плате гражданин должен отработать за последние 12 месяцев не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели). В противном случае он будет получать пособие в размере минимальной заработной платы. Подобная практика не могла не сократить число обращений граждан в органы Государственной службы занятости.

Сопоставляя данные Государственной службы занятости и Госкомстата надо исходить из различий порядка учета безработных и опыта, практики как наших органов занятости, так и зарубежных. Они показывают, что к услугам служб занятости обращается в лучшем случае 1/3 — 1/4 граждан, ищущих работу, другая, более значительная часть населения предпочитает решать эту задачу самостоятельно.

Важным показателем безработицы является уровень (доля) безработных. Он определяется как соотношение численности безработных и экономически активного населения. Расчет уровня безработицы проводится по формуле:

$$L_a = \frac{L_b}{L_{эа}} \cdot 100\%$$

где L_a — уровень безработицы, выраженный в процентах; L_b — численность безработных; $L_{эа}$ — численность экономически активного населения.

Этот показатель позволяет оценить относительные размеры безработицы.

Расчеты уровня безработицы (см. табл.) показывают, что и в России и в ее регионах проходят его достаточно интенсивный рост. Безработица оказывает все большее влияние на состояния занятости населения.

Таблица

**Уровень безработицы по экономическим районам России
в 1992-1995 гг.**

(численность безработных в % к численности экономически
активного населения)

РЕГИОНЫ	1992 г.	1993 г.	1994 г.
Россия (в том числе регионы)	4.7	5.5	8.7
Северный	4.3	5.5	8.1 - 12.9
Северо-Западный	6.5	7.2	9.4 - 11.7
Центральный	4.9	5.5	5.2 - 14.9
Волго-Вятский	4.1	5.4	7.8 - 11.2
Центрально-Черноземный	3.8	4.4	5.5 - 10.1
Поволжский	4.4	4.9	6.4 -
Северо-Кавказский	6.6	7.4	-
Уральский	4.6	5.2	-
Западно-Сибирский	5.2	5.7	-
Восточно-Сибирский	4.4	5.4	-
Дальневосточный	4.9	5.6	-

Наиболее полно положение дел на рынке труда может быть представлено и раскрыто в показателе уровень обращения безработных в государственную службу занятости (L_i). Он характеризует долю зарегистриро-

ванных государственной службой занятости безработных (L_s) в их численности, установленной Госкомстатом России (L_B).

Расчет уровня обращения проводится по формуле

$$L_i = \frac{L_s}{L_B} \times 100\%$$

В 1992 г. величина этого показателя составляла 12.3%, в 1993 г. — 18.1%; в 1994 г. — 30.6%, в 1995 г. — 38.4%, в 1996 г. — 37.3%. Эти данные показывают, что все до 1996 г. большее число безработных оказывались не способными самостоятельно найти новую работу. И этот факт наиболее убедительно свидетельствует об ухудшении ситуации на рынке труда. В 1996 г. значение этого показателя уменьшилось.

Другим измерителем безработицы является показатель ее продолжительности. В 1994 г. средний период поиска работы составлял 6.7 месяца, в 1995 г. — около 8 месяцев. В 1996 г. время поиска работ увеличилось.

Весьма важным является показатель, характеризующий частоту безработицы, который может быть оценен как отношение числа случаев безработицы за определенный период к численности безработных.¹ Однако современная статистика не представляет возможности его исчисления.

Характеристикой безработицы выступает половозрастной состав безработных.

Таблица

Возрастной состав безработных

Безработные всего	всего 100.0		мужчин 100.0		женщин 100.0	
	1994 г.	1995 г.	1994 г.	1995 г.	1994 г.	1995 г.
в т.ч. в возрасте моложе 20 лет	13.4	10.3	11.8	8.3	15.3	12.6
20 - 24	16.8	17.9	18.6	18.0	14.9	17.8
25 - 29	11.9	12.7	12.4	13.2	11.4	12.2
30 - 49	43.4	48.8	43.2	49.8	43.2	47.6
50 - 54	5.6	4.0	5.3	3.8	6.0	4.2
55 - 59	5.1	4.4	4.9	5.1	5.3	3.7
старше 60	3.6	1.9	3.8	1.8	3.4	1.9
средний возраст, лет	33.9	33.9	33.8	34.2	34.0	33.5

Данные этой таблицы показывают, что наиболее подвержены безработице люди в возрасте 30 — 49 лет; для старших возрастов доли безработных мужчин и женщин практически одинаковы; для молодых различия достаточно существенны.

Важна и оценка полового состава безработных.

Сопоставление данных этой таблицы ставят под большое сомнение утверждение многих экономистов о «женском лице» безработицы. И более того вполне определенно можно говорить об уменьшении доли женщин в составе безработных.

Таблица

Половой состав безработных

Безработные	Всего	В том числе	
		мужчин	женщин
в % к концу 1992 г.	100.0	50.5	49.5
в % к концу 1993 г.	100.0	51.8	48.2
в % к концу 1994 г.	100.0	53.8	46.2
в % к концу 1995 г.	100.0	54.2	45.8
из общего числа безработных имеют официальный статус безработных и зарегистрированы в службе занятости			
в % к концу 1992 г.	100.0	27.8	72.2
в % к концу 1993 г.	100.0	32.1	67.9

¹ Липпе П. Экономическая статистика. Штутгарт. 1995. С. 503.

и возможностях, снижает его трудовой и гражданский потенциал. Все эти обстоятельства в конечном счете подавляют нравственные начала поведения человека. Он становится раздражительным, черствым, злым, безразличным к чужой беде. Вместе с тем он чувствует себя униженным, ненужным даже самому себе, своей семье, обществу.

Безработица приводит к бездеятельности, она может повлечь, а это бывает довольно часто, деградацию человека: пьянство, наркомания, совершение аморальных, противоправных поступков. Человек, «потеряв» себя, опускается на дно. В то же время происходит ослабление семейных уз, связей, забвение родительских обязанностей, распад семьи. Здоровье человека в условиях социального стресса ухудшается. Он становится более подверженным различным заболеваниям, прежде всего, душевным, а недостаток денежных средств сокращает возможности лечения. И, следовательно, инертность в этой группе населения выше чем в других. Среди безработных сравнительно чаще случаются самоубийства. В связи с этим безработица может выступать как источник дестабилизации и социальной напряженности, даже в том случае, если уровень естественной безработицы не будет превышен. Такую ситуацию вполне возможно представить. Она может возникнуть, если в крупнейшем городе, где численность безработных составляет несколько сотен тысяч человек, а экономически активное население — несколько миллионов человек, будет объявлено о банкротстве и продаже «с молотка» крупного предприятия, где работало несколько десятков тысяч человек. Закрытие предприятия существенно не повысит уровень безработицы, но приведет к серьезной социальной дестабилизации в данном городе, последствия которой оценить очень трудно.

Безработица выступает как условие социально-экономической дестабилизации даже в том случае, если ее угроза коснется работников относительно многочисленных и хорошо организованных профессиональных групп, играющих важную роль в экономической жизни страны. Примером таких профессиональных групп могут быть шахтеры, энергетики, врачи, учителя и некоторые другие.

Она может стать фактором социально-экономической дестабилизации и в том случае, когда существенно возрастает группа лиц, которые не могут длительное время найти себе работу — так называемые «отчаявшиеся». При этом общий уровень безработицы может и не измениться. Однако только этим роль безработицы как фактора социально-экономической дестабилизации не исчерпывается. Она может выступать как «мина замедленного действия». Речь в данном случае идет о современной безработице в некоторых ведущих отраслях экономики. К их числу относятся: наука и научное обслуживание; информационно-вычислительное обслуживание; некоторые отрасли обрабатывающей промышленности. Безработица в этих отраслях сопровождается дисквалификацией работников, их переквалификацией и эмиграцией. Однако рано или поздно, когда наступит фаза оживления и подъема экономики, спрос на этих работников возрастет, но удовлетворить его окажется невозможным. А это приведет к задержке экономического развития России, к более глубокой по своему содержанию социально-экономической дестабилизации.

Все это свидетельствует о необходимости принятия самых решительных мер по недопущению высокого уровня безработицы. Они должны предполагать активную деятельность как государства, так и самого населения.

Выводы

1. Для нашей современной экономики характерна растущая безработица. Она обусловлена как экономическим кризисом, так и характером экономической реформы, имеющей целью переход от централизованного планирования к рыночной экономике.
2. Выделяется три вида безработицы: фрикционная, структурная и циклическая. Фрикционная и структурная безработица образуют естественную безработицу. Косвенные расчеты дают основание считать, что уровень естественной безработицы в России составляет 5 — 6%. Вместе с тем в отдельных регионах эта величина может колебаться как в ту, так и другую сторону.
3. Безработица выступает как своеобразная форма резерва рабочей силы, без которой рыночная экономика не может нормально развиваться и функционировать.
4. Точная оценка безработицы затруднена как у нас, так и за рубежом.
5. Экономические издержки безработицы выражаются в отставании объемов производства ВВП, характеризуются неполным использованием важнейших ресурсов. Велики и социальные экономические последствия безработицы, особенно в нашей стране. Это обусловлено как экономической ситуацией в стране, низкой ценой труда так и менталитетом народа. Ее высокий уровень и длительные сроки могут привести к социальной напряженности в обществе.

6. Инфляционные процессы, которые происходят в стране усиливают процессы дестабилизации, перераспределяют доходы населения в пользу богатых. Экономическая теория связывает ее с безработицей. Однако в нашей стране эта связь приобретает весьма своеобразный характер.

Понятия и термины

Безработица
Безработный
Безработица при полной занятости
Фрикционная безработица
Структурная безработица
Циклическая безработица
Естественный уровень безработицы
Производственный потенциал
Закон Оукена
Инфляция
Кривая Филлипа

Вопросы и задания

1. Назовите причины безработицы в России.
2. Чем можно объяснить рост безработицы?
3. Какого человека надо и можно считать безработным?
4. Формы учета безработных.
5. Экономические и социальные последствия безработицы.

РАЗДЕЛ IV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ

ГЛАВА 9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

4.9.1. Социальное партнерство: понятие и субъекты

Как известно, работодатели и наемные работники имеют свои особые интересы в сфере трудовых отношений в силу различного социально-экономического положения по отношению, прежде всего, к средствам производства. Очевидно, что не по всем направлениям их интересы совпадают. Различие интересов часто служит причиной возникновения противоречий, перерастающих нередко в конфликты. Стремление с обеих сторон избежать острых конфликтных ситуаций постепенно сформировало в странах с рыночной экономикой систему, которая способствовала снятию противоречий в цивилизованных формах и развитию отношений между наемными работниками и работодателями на принципах согласованности действий. Такой системой является **социальное партнерство**.

С самых общих позиций **партнерство может рассматриваться как особый способ взаимодействия в процессе совместной деятельности самостоятельных и организационно независимых друг от друга различных субъектов или общественных групп. Социальное партнерство в трудовых отношениях означает взаимодействие наемных работников, объединенных в профсоюзы, с работодателями, основанное на сотрудничестве и согласованности действий по различным направлениям реализации права человека на труд и достойные условия жизнедеятельности.** Оно обеспечивает сбалансированность интересов и бесконфликтное решение наиболее важных социальных и экономических проблем. Социальное партнерство в развитых формах выполняет по крайней мере две функции: **обеспечивает социальное согласие в масштабах общества и содействует достижению конкретных целей развития отдельных сфер общества, отраслей экономики и т.п.**

Социальное партнерство отражает исторически обусловленный компромисс интересов субъектов современных экономических отношений и выражает общественную необходимость социального мира как одно из основных условий политической стабильности и экономического прогресса.

Социальное партнерство позволяет сохранять основополагающие принципы организации общества. Благодаря ему происходит приспособление всей системы к постоянно меняющимся реалиям развития, а также ориентация каждого из участников партнерских отношений на позитивные и конструктивные социально-политические и экономические результаты.

Социальное партнерство обеспечивает взаимную заинтересованность наемных работников и работодателей в эффективном экономическом развитии и повышении конкурентоспособности производства; росте трудовой и предпринимательской активности; оздоровлении процессов конкуренции; улучшении условий труда и жизни; снижении уровня и смягчении остроты социальных конфликтов и последствий безработицы.

Эффективная реализация идеологии социального партнерства предполагает формирование интересов и их осознание всеми участниками партнерских отношений, знание своих функций и ролей в системе сотрудничества с тем, чтобы обеспечить равновесие сторон на рынке труда.

В современных условиях происходит объединение как наемных работников, так и работодателей, прежде всего, для выражения и защиты своих интересов. **На рынке труда появляются субъекты партнерских отношений, которые представляют интересы основных субъектов. Это представительские субъекты — профсоюзы, объединяющие наемных работников, а также различные ассоциации (союзы, объединения) работодателей.** Наличие на рынке труда представительских субъектов как с той, так и с другой стороны уравнивает систему социального партнерства, которая традиционно длительное время во многих странах базировалась только на представительстве наемных работников.

Главная цель объединений работодателей заключается в создании и сохранении жизненно важных условий для развития их компаний, отраслей и т.д. Основная сфера, где организации работодателей играют, как правило, активную роль — это защита корпоративных интересов и участие в регулировании трудовых отношений на условиях социального партнерства.

Объединения как наемных работников, так и работодателей в системе социального партнерства имеют общие черты: независимое, автономное положение от государства и объединений противостоящей стороны;

ответственность за предпринимаемые действия перед своими членами; выражение общих интересов независимо от отраслевой принадлежности или иных признаков.

Создание и деятельность предпринимательских объединений в большинстве стран основывается на общепринятых международных нормах о свободе ассоциаций, содействии коллективным переговорам и трехсторонним консультациям. Специального законодательства, регламентирующего объединения работодателей в большинстве стран, нет.

В России в настоящее время насчитывается около 40 объединений предпринимателей. Среди них преобладают отраслевые и локальные ассоциации: Российская государственная топливная ассоциация «Ростоппром», Союз производителей химической промышленности, Союз малых предприятий России и др. В России как и в других странах нет специального закона, а существует закон «Об общественных объединениях»,¹ на основе которого действуют ассоциации работодателей.

Социальное партнерство предполагает участие кроме двух **основных субъектов — наемных работников и работодателей, третьего субъекта — государства.**² К сотрудничеству с правительством (государством) в трудовой сфере социальные партнеры в основном прибегают в тех случаях, когда обостряется социально-экономическая ситуация. Трехстороннее сотрудничество (три-партизм) в странах запада происходит на федеральном уровне и в большинстве случаев по инициативе самого правительства. Необходимым условием реализации трипартизма является самоограничение государства, которое заключается в добровольном, но жестком и законном невмешательстве правительства, прежде всего, в экономическую деятельность предприятий госсектора, а также самостоятельность профсоюзов и других организаций работников и работодателей.

Государство в качестве третьей стороны в системе социального партнерства выполняет ряд функций: регулирующую, согласующую, направляющую.

Регулирующая функция заключается в создании правовой и организационной среды для развития партнерства в трудовых отношениях. Оно устанавливает юридические нормы, защищающие права профсоюзов и работодателей; определяет степень свободы, которой пользуются основные субъекты на рынке труда, а также механизм коллективных переговорных процессов и консультаций; участвует в рамках трехсторонних переговоров или консультаций в разработке и согласовании политики в области формирования доходов, профессионального обучения, занятости, защиты трудовых прав населения и охраны труда.

Согласующая функция государства связана с процедурой улаживания трудовых конфликтов, когда государство выступает согласующим субъектом. От того, в какой мере государственные органы такие, как полиция, суд, а также службы по разрешению споров, обеспечивают гарантии соблюдения различных прав и свобод, зависит результативность развития партнерства на рынке труда.

Направляющая функция государства в трудовых отношениях проявляется в побуждении предпринимателей и профсоюзов к переговорному процессу по наиболее актуальным направлениям развития, которые государство предлагает для обсуждения и по которым оно стремится получить поддержку.

Помощь и содействие в развитии социального партнерства в разных странах оказывает **Международная организация труда (МОТ)**, главными направлениями деятельности которой являются нормотворческая и исследовательская деятельность по вопросам защиты прав трудящихся в сфере трудовых отношений; борьбы с бедностью и безработицей; организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров; разработки и внедрению норм по охране труда, технике безопасности и гигиене труда; предотвращения дискриминации наиболее уязвимых групп населения (женщин, молодежи, инвалидов, пожилых людей и др.); защиты заработной платы и т.п. Разработка конвенций и рекомендаций, контроль за их применением служат существенными ориентирами при формировании национальных законодательных актов для правительств стран-членов МОТ. За 1919-1996 гг. принято более 350 конвенций и рекомендаций, касающихся различных направлений работы МОТ.

4.9.2. Российская модель социального партнерства

Конкретные черты модели социального партнерства определяются главным образом несколькими условиями, которые, естественно, различаются по странам. К ним относится сложившаяся государственность, политическая система, социально-экономическая политика правительства, развитие профсоюзного движения, поли-

¹ Закон РФ «Об общественных объединениях» (май 1995 г).

² Например, Потемкин В.К. и Балкизов М. Х. предлагают выделить четыре типа субъектов социального партнерства: 1 — основной; 2 — противостоящий; 3 — выражающий и защищающий; 4 — согласующий. — В кн. Социальное партнерство в экономической системе рыночного типа. — Нальчик. 1993. С. 9.

тическая и экономическая культура, а также уровень и характер взаимоотношений между объединениями работников и объединениями работодателей, специфика трудовых отношений и статус переговорных процессов разного уровня.

В России социальное партнерство в трудовых отношениях складывается как трехстороннее представительство, то есть трипартизм.¹ Это во многом связано с традиционно сильной ролью государства, а также необходимостью присутствия государства на рынке труда и как арбитра, и как партнера-работодателя.

Государство в России сохраняет ведущие позиции на рынке труда как работодатель. На государственных и муниципальных предприятиях занято более 25 млн. всех работающих, а на предприятиях с участием государственной собственности — около 16 млн.² Государство определяет и регулирует условия занятости и оплаты труда для бюджетных отраслей экономики, устанавливает минимальный уровень оплаты труда для всех работающих в экономике, проводит налоговую политику. Государство в России осваивает новую для него роль партнера в социально-трудовой сфере отношений, участвует в переговорных процессах и консультациях по основным направлениям социально-экономического развития, выступает инициатором и участником разработки новых законов, регулирующих трудовые отношения. Наряду с этим государство в России выполняет функции арбитра в возникающих между работодателями и наемными работниками конфликтах. Для этого сформирована специальная Служба разрешения трудовых конфликтов, отлаживается судебный процесс разбирательства с учетом специфики трудовых конфликтов, а также создаются трудовой арбитраж и согласительные органы (комиссии).

Социальное партнерство охватывает три уровня: федеральный, региональный и предприятие.

На федеральном уровне основные субъекты взаимодействуют через представительские субъекты. Например, российские объединения профессиональных союзов — «Соцпроф», Федерацию Независимых Профессиональных Союзов РФ и др.; российские объединения предпринимателей (работодателей) — Союз арендаторов и предпринимателей России, Лигу промышленников и товаропроизводителей России, Конфедерацию союзов предпринимателей России и др. Государство на федеральном уровне представлено, как правило, министерствами и ведомствами. Например, Министерством труда и социального развития РФ, Министерством экономики РФ и др.

На региональном уровне действуют межрегиональные и региональные объединения профсоюзов как представительские субъекты. Это, например, Межрегиональная Конфедерация объединений профсоюзов России, а с третьей стороны кроме региональных могут участвовать федеральные органы власти.

На уровне предприятий структура субъектов социального партнерства имеет определенную специфику. Так, основные субъекты — наемные работники имеют возможность представлять свои интересы через профсоюзы и совет трудового коллектива, а работодатели не имеют своего представительского субъекта и выступают непосредственно. Государство как субъект партнерских отношений является внешним по отношению к предприятию. Это — органы государственной власти: муниципальной, региональной или федеральной.

Разработка и осуществление приемлемой в социальном плане экономической политики происходит в **форме соглашений и коллективных договоров, которые являются главными элементами системы социального партнерства.**

Заключение соглашений (коллективных договоров) строится на следующих основных принципах:

1. Соглашения и коллективные договора заключаются на **добровольной основе** между представителями заинтересованных сторон при соблюдении норм действующего законодательства.

2. Конкретные обязательства сторон определяются исходя из их **компетенции** и с учетом реальных возможностей материального и финансового обеспечения.

3. В соглашениях и коллективных договорах отражается **ответственность** равноправных сторон за обеспечение реализации принятых в соглашениях положений и предусматривается контроль за их выполнением.

4. Заключение соглашений и договоров предполагает **свободу выбора и обсуждения вопросов**, составляющих содержание данных документов.³

Соглашение — это документ, подтверждающий взаимоприемлемое решение и содержащий обязательства работодателей и наемных работников определенной отрасли (профессии, территории) по вопросам социальных гарантий, условий организации и оплаты труда.

¹ Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» (ноябрь 1991 г.).

² Данные Госкомстата РФ за 1995 г.

³ Постановление Правительства РФ «Положение о порядке подготовки и заключения Генерального соглашения и отраслевых (тарифных) соглашений» (июль 1993 г.). В 1994 г. специальным постановлением Правительства внесены изменения и дополнения.

Система соглашений в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений включает следующие виды: **генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное и др.**¹

1. Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

2. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъектов Российской Федерации.

3. Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение устанавливает условия оплаты труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли.

4. Специальные соглашения — профессиональные, территориальные — устанавливают условия оплаты труда, а также социальные гарантии и льготы, обусловленные особенностями профессий или территорий.

Соглашения могут заключаться на федеральном уровне между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ; на отраслевом (или профессиональном) уровне между соответствующими профсоюзами, работодателями (объединениями работодателей) и министерствами; на региональном — между соответствующими профсоюзами (объединениями профсоюзов), работодателями (объединениями работодателей) и органами исполнительной власти.

Содержание соглашений определяется социальными партнерами через своих представителей. **Содержание Генерального соглашения определяется Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений** на основе предварительных консультаций между Правительством РФ, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей.

Другим элементом системы трудовых партнерских отношений является коллективный договор.

Коллективный договор представляет собой документ, содержащий взаимные обязательства и права работодателей и работников и регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между ними на предприятии.

Коллективные договоры заключаются работниками, объединенными одним или несколькими профсоюзами, и работодателем непосредственно или его уполномоченными представителями. Решение о необходимости заключения коллективного договора принимает профсоюз или непосредственно общее собрание трудового коллектива. Коллективные договоры заключаются на предприятиях независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

Предметом соглашения (договора) между работниками и работодателями не зависит от уровня, на котором осуществляются партнерские отношения, являются вопросы оплаты и условий труда, занятости и подготовки кадров, социальной защиты при наступлении различных социальных и профессиональных рисков (безработица, профзаболевание, инвалидность и др.), а также обеспечения прав и свобод, предусмотренных законом. Степень конкретизации перечисленных вопросов возрастает от федерального уровня к региональному и отраслевому до уровня предприятия. Так, например, в отраслевом (тарифном) соглашении может содержаться лишь общая постановка вопроса о необходимости применения механизма индексации заработной платы, а в коллективном договоре отдельного предприятия более детальная его характеристика; в территориальное соглашение могут входить рекомендации о квотировании рабочих мест и льготах для предприятий, использующих труд инвалидов, молодежи и других категорий населения слабо конкурирующих на рынке труда, а в коллективном договоре точно указана квота рабочих мест для них и т.п.

В коллективном договоре также могут содержаться меры по социальной защите работников с учетом экономических возможностей предприятия. Например, дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный выход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на предприятии и другие виды льгот и компенсаций для работников и членов их семей.

В переходный период повышается роль региональных и отраслевых соглашений в решении социально-экономических проблем, а также роль и значение коллективных договоров, особенно на предприятиях негосударственной формы собственности (частных и других), как одной из форм гарантированной социальной защиты каждого работника, его трудовых прав.

Для ведения переговоров, подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров создаются специальные комиссии на трехсторонней основе. Так, для заключения Генерального соглашения на федераль-

¹ Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». — Экономика и жизнь. 1992. N 21. С.20.

ном уровне работает Российская трехсторонняя комиссия.¹ Комиссии формируются на всех уровнях на принципах паритетного и полномочного представительства сторон. Любая из сторон может за три месяца до окончания срока действия соглашения или коллективного договора внести предложение о начале переговоров по заключению нового соглашения (договора).

Субъекты социального партнерства имеют определенные права на ведение переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров. От имени наемных работников, как отмечалось, право на ведение переговоров имеет профсоюз. Однако при наличии на федеральном, отраслевом и региональном уровнях и на предприятии нескольких профсоюзов (или иных представительских субъектов) каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени входящих в него работников, но в рамках единой специально созданной комиссии.

Со стороны работодателей в переговорном процессе на отраслевом уровне, как правило, участвует один представительский субъект. Но в случае, если в отрасли имеется несколько субъектов, претендующих на участие в переговорах со стороны работодателей, то решение о том, кто именно будет представлять интересы работодателей той или иной отрасли принимается по договоренности между ними.

Оба субъекта (наемные работники и работодатели) или их представители должны соблюдать определенные требования при разработке соглашений (договоров). **Главное требование заключается в том, что, если на предприятии два и более профсоюзов, то они обязаны выработать единые подходы по вопросам, включаемым в раздел отраслевого (тарифного) соглашения или коллективного договора**, поскольку Законом о коллективных договорах и соглашениях, Кодексом законов о труде и Конституцией РФ не допускается включение в соглашение (договор) для работников идентичных профессий различных обязательств по установлению условий труда, социальных гарантий, применению форм занятости в зависимости от их принадлежности к тому или иному профсоюзу.

Соглашения и коллективные договора действуют в течение не более трех лет, а контроль за их выполнением осуществляется сторонами их подписавшими.

Таким образом, в России закладывается основа системы социального партнерства: сформированы органы социального партнерства; функционирует трехсторонняя комиссия на федеральном уровне; заключаются соглашения; создана Служба разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов).

4.9.3. Место и роль профсоюзов в становлении социального партнерства в России

За профсоюзами во многих странах мира прочно утвердилась роль полномочных представителей интересов работников наемного труда. Регулирование трудовых отношений составляет приоритетную сферу их деятельности, в то время как для других участников партнерских отношений — ассоциаций работодателей и государства — трудовые отношения не являются основным направлением их деятельности. Так, например, в Законе РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» приводится следующее определение профсоюза. **Профсоюз является добровольным общественным объединением граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемым в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.**

К профсоюзу, как участнику партнерских отношений на рынке труда, предъявляется ряд особых требований, поскольку таких формальных признаков, как добровольное объединение наемных работников с целью защиты экономических интересов, его независимость от государства и нанимателей недостаточно для успешного формирования и развития системы социального партнерства. Необходимы не только наличие профсоюзов, действующих в определенной правовой среде, но и их готовность и способность добиваться баланса интересов (а не односторонних преимуществ) путем компромисса на каком-то из этапов «торга» за условия труда и его оплату; выполнение принятых на себя обязательств и контроль за соблюдением обязательств партнера; гармоничное сочетание борьбы за свои конкретные социально-экономические права с активным участием в социально-политической жизни общества.

В настоящее время профсоюзное движение в России характеризуется неоднородностью и разобщенностью действий. Неопределенность переходного состояния общества, отсутствие развитой рыночной системы, высокая степень монополизма в экономике и традиционно сложившаяся система взаимоотношений трудового

¹ Указ Президента РФ «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (февраль 1994 г.); постановление Правительства РФ «Положение о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (декабрь 1995 г.).

коллектива и директората, основанная на подчинении интересов трудящихся интересам работодателей, не оформленность групповых интересов значительно ослабляют профсоюзы институционально и функционально.

В России профсоюзные организации наемных работников представляют собой преимущественно отраслевые объединения, а также региональные и межрегиональные (их доля незначительна). Профсоюзные объединения существуют в различных формах — федерация, конфедерация, ассоциация, конгресс. Форма объединения определяет организационную структуру и принципы построения профсоюза. Подавляющая часть (55%) общероссийских профсоюзов входит в состав Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), 28% — в другие объединения кроме ФНПР. Ряд общероссийских профсоюзов не входит ни в какие объединения, на их долю приходится 17%.

Можно выделить несколько ветвей профдвижения, претендующих на роль выразителя и защитника интересов наемных работников.

Традиционные (отраслевые) профсоюзы, объединенные в ФНПР, удерживающие монопольное положение в сфере трудовых отношений, сохраняющие за собой право выступать от имени всех трудящихся, всех слоев и групп населения и проявляющие готовность в какой-то мере сотрудничать с работодателями по трудовым вопросам в силу их зависимости от нанимателей (работодателей).

В то же время образовались и развиваются так называемые альтернативные профсоюзы (шахтеров, спортсменов и т.д.), действующие локально, нацеленные на защиту интересов конкретных социально-профессиональных групп. Такие профсоюзы выступают скорее как «группа давления» на работодателей и правительство. Они возникли в большинстве случаев в результате экономических конфликтов или в случаях особенно вопиющего нарушения прав работников со стороны администрации. Экономическая защита интересов своих членов — стержень их деятельности, в которой они используют весь арсенал профсоюзной борьбы от переговоров с работодателями до обращения в суд и забастовок.

Реальное влияние этих профсоюзов на формирование социального партнерства нельзя оценить однозначно. С одной стороны, они несут в себе конфронтационный элемент, который скорее действует деструктивно на установление партнерских отношений, чем способствует их быстрейшему и эффективному формированию. С другой — их отличает высокая мобильность, последовательность и активность действий в достижении поставленных экономических целей, реальное их влияние как на работодателей, так и на государство велико, несмотря на их немногочисленность. Однако они практически не используют конкретные переговорные процедуры и средства достижения экономических целей, заложенные в социальном партнерстве.

Сосредоточенность альтернативных профсоюзов на реализации социально-экономической функции — борьбе за достойный уровень заработной платы и сохранение занятости — не позволяет им пока претендовать на роль того реального института, который не только выражает коренные интересы своих членов и выполняет функцию их социальной защиты, но и способствует формированию солидарной психологии в обществе и осуществлению коллективных действий различных социально-профессиональных групп, направленных на борьбу против произвола администрации предприятий всех форм собственности за признание фактической независимости профсоюзов, предотвращение попытки законодательного ущемления профсоюзных прав, развитие «производственной демократии», сохранение основ социальной защиты всего населения.

В ряде западных стран профсоюзы одновременно с социально-экономической функцией защиты интересов наемных работников «тред-юнионистскими» средствами, выполняют функцию консолидации профсоюзного движения, постепенно расширяя политическую активность и усиливая свое воздействие на политический климат в обществе в целом.

В России, несмотря на высокую степень политизированности общественной жизни в целом, политическая функция профсоюзов осуществляется слабо, что связано с незрелостью политических целей и задач профсоюзов, раздробленностью их политических позиций и практического отсутствия рабочей партии, которая была бы связана с ними.

Картина профсоюзного движения в России была бы не полной, если не назвать еще одну группу профсоюзных организаций, сформировавшихся в переходный период. Это объединения работников (наемных и собственников) предприятий негосударственных форм собственности. Целью этих профсоюзов является защита интересов малого и среднего бизнеса, что и определяет их маневрирование между традиционными и альтернативными профсоюзами, с одной стороны, между профдвижением в целом и объединениями работодателей, с другой. Это организации мелких предпринимателей, торговцев, кустарей, кооператоров. Очевидно, что объединения работников данного типа не могут играть сколько-нибудь значимой роли в становлении института партнерских отношений на рынке труда. Сосуществование и взаимодействие традиционных и альтернативных профсоюзов напротив составляет фундаментальную основу профдвижения в России и то, насколько успешно

будет происходить их движение навстречу друг другу, т. е. попытки выразить общие интересы наемных работников, как большинства в обществе, а также трансформация к независимому, автономному положению и вместе с тем готовность и стремление к сотрудничеству с работодателями, определит в дальнейшем место и роль профсоюзов в конкретной модели социального партнерства в России.

Однако наметившийся сдвиг от конфронтации к поиску средств достижения своих целей и взаимоприемлемых путей решения споров в интересах всего общества и каждой социально-профессиональной группы оставляет надежду на зарождение реальных предпосылок для партнерских отношений в России.

Однако решающим фактором, обеспечивающим такое участие, является расстановка сил внутри страны, ориентация правительства на диалог с профсоюзами или на ограничение их влияния. Подтверждением более или менее лояльного отношения к профсоюзам в России служит введение **Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», устанавливающего правовые основы деятельности профсоюзов и регулирования их отношений с органами государственной власти, работодателями и другими общественными объединениями.** Это является одной из важнейших предпосылок успешного развития профсоюзов в России и формирования черт, присущих им как участникам партнерских отношений на рынке труда. Все профсоюзы, действующие на территории России, пользуются равными правами. Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступить в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

В законе подчеркнута независимость профсоюзов в своей деятельности от органов власти, работодателей и их объединений, политических партий и других общественных объединений. Запрещается вмешательство государства в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать их деятельности. Также в законе отмечено, что принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией РФ и другими законами. Запрещается связывать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение с принадлежностью или непринадлежностью к профсоюзу (статья 9).

Среди основных прав профсоюзов особое значение для становления социального партнерства имеет право профсоюзов на ведение переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров и контроль за их выполнением от имени членов профсоюза. В случае, если на предприятии действует несколько первичных профсоюзных организаций разных профсоюзов, то их представительство определяется с учетом количества членов профсоюза. При нарушении условий коллективного договора со стороны работодателей профсоюзы вправе требовать их устранения в недельный срок (статья 13). Если первичные профсоюзные организации выступают инициаторами проведения коллективных переговоров по социально-трудовым вопросам, а также по вопросам заключения коллективных договоров, то работодатели, согласно данному закону, не вправе отказаться.

Профсоюзы, что очень важно, имеют равные с другими социальными партнерами права на паритетное участие в управлении государственными фондами социального страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, а также право контролировать использование этих фондов.

Одно из важнейших прав профсоюзов — это право на содействие занятости. Профсоюзы наравне с другими заинтересованными сторонами разрабатывают государственные Программы занятости, включая меры по социальной защите своих членов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации предприятий. Ликвидация, изменение формы собственности или частичная приостановка производства, которые связаны с сокращением рабочих мест или ухудшением условий труда, возможны только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) профсоюза и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) с работником — членом профсоюза — по инициативе работодателя может быть произведено только с согласия профсоюза, если эти условия увольнения специально оговорены в коллективных договорах, тарифных соглашениях и законах.

В Законе также содержатся пункты, дающие право профсоюзам ограничивать иммиграцию. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществляется с учетом мнения профсоюзных общероссийских объединений или территориальных ассоциаций.

Таким образом, усилению позиции профсоюзов в системе социального партнерства могло бы способствовать, при прочих равных условиях, более результативное, чем сейчас их участие в процессе принятия реше-

ний по вопросам содействия занятости, социальной защиты, контроля за условиями труда, т.е. всех тех направлений деятельности профсоюзов, которые предусмотрены Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Именно в этих областях профсоюзы призваны добиваться определенных результатов и доказать, что они действительно представляют интересы большинства наемных работников и занимают соответствующее место в партнерских отношениях.

4.9.4. Трудовые конфликты и их регулирование

Становление в России рыночных отношений, формирование демократических институтов их регулирования на принципах социального партнерства предполагает новый подход к разрешению трудовых конфликтов.

Трудовой конфликт представляет собой форму социального взаимодействия в сфере трудовых отношений, носящего конфронтационный характер.

Различают конфликт интересов и правовой конфликт. Равновесие интересов основных субъектов на рынке труда всегда неустойчиво. Оно подвержено колебаниям и при определенных условиях может возникнуть перевес в пользу интересов одного из субъектов. Конфликт интересов, например, может проявляться в нарушении условий оплаты и организации труда. Конфликт интересов тесно переплетается с правовым конфликтом. Правовые конфликты в своей основе имеют нарушения установленных законом прав и обязанностей как со стороны работников, так и со стороны работодателей. Например, нарушение прав работников при увольнении, предоставлении отпусков, выплате компенсаций и др.

Различают трудовые конфликты, возникающие по линии «работник — работник», «наемный работник — работодатель» и «коллектив наемных работников — работодатель».

Трудовой конфликт может проявляться в различных формах — трудовые споры и протесты.

Протесты как активное проявление трудового конфликта принимают различные формы: индивидуальные и коллективные, организованные и стихийные, открытые и скрытые, прямые и косвенные. К числу трудовых конфликтов относится саботаж распоряжений администрации, голодовка, пикетирование, митинг, забастовка.

Трудовые конфликты выполняют ряд специфических функций, которые не имеют однозначной оценки. С одной стороны, они сигнализируют о нетерпимых условиях труда и занятости, нарушениях при найме. Они способствуют интеграции социальной организации предприятия, сплоченности работников на основе общности интересов и предъявляемых требований. В процессе конфликтного противоборства накапливается большой объем социальной и экономической информации о причинах конфликта, интересах сторон, программах выхода из конфликта и т.д. С другой стороны, трудовые конфликты усиливают взаимную конфронтацию работодателей и работников.

Кризисные явления в России, вызванные переходом к рынку, обостряют социально-трудовые отношения. **Резко увеличивается количество коллективных трудовых конфликтов, многие из которых перерастают в забастовки. Под забастовкой понимается коллективный отказ продолжить работу в сложившихся условиях.**

Первые забастовки в России прошли в 1989 году. Их появление связывают с обострением социально-трудовых отношений. 1989 — 1992 гг. характеризуются ежегодным увеличением забастовочного движения. Причем в промышленности пик приходится на 1991 г. в основном в угольной промышленности, где число забастовок составило 324. Для бюджетной сферы такой пик пришелся на 1992 г. Число забастовок в народном образовании и здравоохранении составило 5872. Затем последовал спад забастовочного движения, но начиная с 1994 г. в промышленности число забастовок стало вновь ежегодно увеличиваться, а в 1995 г. возобновились забастовки в народном образовании. В 1994 г. в России было 514 забастовок, а в 1995 г. их число составило 8856.

В начале 1994 г. широко применялось пикетирование здания правительства РФ. Пикетирование проводили работники угольной, лесной, горно-металлургической, текстильной промышленности, атомных электростанций и студенты. Следовательно, начиная с 1994 г. можно выделить второй период забастовок.

Количество коллективных трудовых споров в среднем превышает количество забастовок примерно в 10 — 12 раз. В 1994 г. наибольшее число трудовых споров наблюдалось на предприятиях топливно-энергетического комплекса, оборонных отраслей промышленности, сельского хозяйства, транспорта, в народном образовании и здравоохранении. За первое полугодие 1994 г. коллективные трудовые споры имели место

на 3242 предприятиях. Обострение социально-трудовых отношений наблюдалось в большей мере в Уральском (Свердловская область) и Дальневосточном (Хабаровский и Приморский края) регионах.¹

Главными для всех отраслей причинами трудовых конфликтов, в том числе забастовок, являются длительные задержки выплаты заработной платы, необеспеченность льгот и высокие налоги.

В развитии трудового конфликта выделяют три стадии — предконфликтную, конфликтную и послеконфликтную.

Предконфликтная стадия характеризуется накоплением и обострением противоречий в системе групповых и межличностных отношений. Переход предконфликтной стадии в конфликтную сопровождается социальной напряженностью, которая закрепляет негативные стереотипы трудовых отношений работников и работодателей.

Конфликтная стадия характеризуется острыми разногласиями, которые усугубляются и нарушают прежнее равновесие между интересами работодателей и наемных работников.

На послеконфликтной стадии по взаимному согласию сторон цивилизованными методами происходит устранение конфликтного противоречия интересов, социальной напряженности, прекращение любых форм протеста.

Разрешение трудового конфликта может быть полным и частичным. Полное разрешение конфликта означает прекращение конфликта на уровне внешнего и внутреннего противоборства, когда появляется ориентация на сотрудничество. При частичном разрешении конфликта исчезают внешние признаки, но сохраняются внутренние причины, способные возобновить конфликт.

Международной практикой выработаны общие основы, правила, процедуры, методы и организационные формы урегулирования возникающих трудовых конфликтов. Методы разрешения трудовых конфликтов определяются социально-экономическими условиями, характером и содержанием социальной и экономической политики и трудовых отношений в той или иной стране.

Регулирование трудовых конфликтов осуществляется тремя основными методами: судебное разбирательство; арбитражное разбирательство; примирение и посредничество. Перечисленные методы предполагают вмешательство третьей стороны.

Судебное разбирательство трудовых конфликтов представляет собой традиционный метод, при котором обычные или трудовые суды посредством судебной оценки и вынесения решений разрешают конфликтные ситуации, возникающие в связи с нарушением прав и обязанностей сторон.

Арбитражное разбирательство представляет собой метод урегулирования конфликта, при котором индивидуальный арбитр или арбитражный суд вправе самостоятельно принимать решение о способах ликвидации конфликта. В отличие от судебного разбирательства в случае, если речь идет о конфликте интересов, переговоры могут быть заменены решением арбитра. Если же речь идет о правовых конфликтах, то арбитражное разбирательство приобретает черты, схожие с судебным разбирательством.

Примирение и посредничество как метод регулирования трудовых конфликтов основан на содействии конфликтующим сторонам в достижении согласия в процессе переговоров. Примирение и посредничество относятся к несудебным методам регулирования конфликтов.

Примирение как метод разрешения трудовых конфликтов имеет широкий спектр применения. Он используется на всех стадиях развития конфликта. Как средство оздоровления трудовых отношений — на предконфликтной и послеконфликтной стадиях, на конфликтной стадии — для предотвращения забастовки. Процедуры примирения, как правило, основываются на общих принципах. Однако это не исключает того, что способы примирения могут отличаться в разных странах. Это зависит от исторических и культурных особенностей, социального и политического устройства, а также экономического развития стран. Главное требование состоит в том, чтобы трудовые отношения и разрешение трудовых конфликтов развивались в рамках избранной общей социально-экономической политики.

Поскольку примирение является переговорным процессом и включает элементы дискуссии, то международные правовые нормы в сфере трудовых отношений предполагают использование различных методов содействия проведению коллективных переговоров и дискуссий.

Одним из методов, который имеет практическое значение является **метод переговоров. Основными элементами метода переговоров являются: участники переговоров, интересы сторон, варианты соглашения и критерии оценки принимаемого решения.**

¹ Коллективные трудовые споры в Российской Федерации и принимаемые меры по их предотвращению и разрешению во втором квартале и первом полугодии 1994 г. — Человек и труд. 1994. N12. С.103.

Коллективные переговоры по разрешению трудовых конфликтов включают несколько этапов: сбор и анализ информации; разработка взаимовыгодных вариантов соглашения; дискуссия по наиболее острым вопросам; анализ хода переговоров и результатов.

Участники переговоров, как правило, придерживаются следующих принципов: взаимное уважение и доверие; признание законности и компетентности сторон; свободный выбор обсуждаемых вопросов, составляющих суть конфликта; добровольность принимаемых обязательств; контроль за принятыми решениями и ответственность за выполнение обязательств сторон.¹

Широкое внедрение в практику метода примирения и посредничества предполагает создание специальных постоянно действующих служб, выполняющих различные функции по регулированию трудовых конфликтов.

Организация служб примирения и посредничества разнообразна и отличается по странам. В одних странах службы создаются в рамках правительственных органов по труду, поскольку в большинстве из них регулирование трудовых конфликтов является функцией национального ведомства по труду, которое может создать для этого специальное подразделение (Канада, Франция, Испания). В других странах, например, в США действует служба посредничества и примирения, независимая от правительства.

В России регулирование коллективных трудовых споров проводится на основе Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (октябрь 1995 г.), а с 1993 года в России действует **Служба разрешения коллективных трудовых конфликтов при Министерстве труда и социального развития РФ.**

В настоящее время Служба разрешения коллективных трудовых конфликтов имеет региональные отделения, которые фактически являются межрегиональными. Финансирование этих отделений ведется из центра за счет средств, выделяемых из бюджета. Это делает Службу независимой от местной администрации. Региональные отделения Службы обязаны проводить работу на предприятиях и в организациях, заниматься подготовкой и организацией примирительных процедур, трудового арбитража и т.п.

В случае конфликта Служба проверяет полномочия представителей сторон коллективного договора или соглашения, правомочность выдвигаемых сторонами требований, выполняет функции посредника при урегулировании трудовых конфликтов, участвует в формировании трудового арбитража. В функции Службы также входит профилактика конфликта, анализ социальной напряженности и т.п. За I полугодие 1994 г. региональные отделения Службы приняли участие в организации и проведении примирительных дозаставочных процедур более, чем на 50 предприятиях России.

Выводы

1. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений — форма взаимодействия наемных работников и работодателей.
2. В современной рыночной экономике социальное партнерство на рынке труда носит представительский характер.
3. В системе социального партнерства необходимо различать двухстороннее и трехстороннее сотрудничество по вопросам труда и занятости.
4. Социальное партнерство охватывает три уровня: федеральный, региональный и предприятие.
5. Социальное партнерство осуществляется на добровольной основе в форме соглашений или коллективных договоров.

Термины и понятия

Социальное партнерство
Основные субъекты партнерских отношений в сфере труда
Представительские субъекты
Трипартизм
Соглашение
Генеральное соглашение
Отраслевое (тарифное) соглашение
Коллективный договор
Трудовой конфликт
Забастовка
Служба разрешения коллективных трудовых споров

¹ А.Соловьев. Цивилизованный выход из конфликта. — Человек и труд. 1994. N 9. с. 113-115.

Вопросы и задания

1. Что следует понимать под социальным партнерством в трудовой сфере?
2. Назовите основные виды соглашений между наемными работниками и работодателями.
3. Раскройте содержание Генерального соглашения.
4. Раскройте содержание отраслевого (тарифного) соглашения.
5. Раскройте содержание коллективного договора.
6. Объясните, что следует понимать под «трудовым конфликтом».
7. Назовите основные причины и формы проявления трудовых конфликтов.
8. Какими методами регулируются конфликты?
9. Расскажите, с какой целью создается Служба разрешения коллективных трудовых споров.
10. Объясните, в чем состоят особенности становления партнерских отношений между наемными работниками и работодателями в России?

ГЛАВА 10. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТАЮЩИХ ПО НАЙМУ

4.10.1. Социальная защита и экономическое развитие

Решение проблем становления рыночных отношений может быть успешно осуществлено только при наличии хорошо организованной социальной защиты экономически активного населения. Она объективно обусловлена необходимостью непрерывного развития производства. Важнейшим условием его функционирования является перемена труда. Широкое использование достижений научно-технической революции выступает основой современного производства, предполагает постоянные перевороты в техническом базисе производства, широкое использование новых и новейших технологий и, соответственно, изменение содержания труда работников. В этих условиях мобильность рабочей силы становится необходимым, как уже отмечалось, условием экономического роста. В то же время для отдельного человека перемена труда сопряжена подчас с потерей работы, профессии, квалификации, безработицей. У человека могут возникнуть проблемы связанные с необходимостью повышения уровня своих знаний, приобретения новой профессии т.д. В некоторых случаях технический прогресс может сопровождаться для человека ухудшением здоровья и даже преждевременной потерей трудоспособности. Возникающие проблемы человек не всегда может решить самостоятельно. В результате оказывается затруднительным полное и эффективное использование такого ресурса как рабочая сила, которая в современных условиях становится важным источником экономического роста. Именно в этой связи социальная защита выступает как важнейшее условие экономического развития любой страны.

В России в условиях трансформации усиление роли социальной защиты обусловлено спецификой современного этапа развития — становлением рыночных отношений.

В наши дни в России коренным образом меняются условия жизнедеятельности людей. Еще вчера труд выступал как непереносимая обязанность каждого трудоспособного человека, а государство — гарантом занятости населения. Оно было обязано реализовать право человека на труд. Сегодня действует принцип добровольной занятости лиц трудоспособного возраста.

В связи с этим, человек теперь самостоятельно решает проблему трудоустройства. Государство оказывает ему лишь помощь и поддержку в решении этой проблемы. Изменилась и система оплаты труда.

Ранее государство искусственно сдерживало рост цен на товары розничного потребления и услуги и централизованно регулировало оплату труда и доходы занятого населения. Теперь произошел отказ от государственного регулирования цен и доходов занятого населения.

Развитие многоукладной экономики по новому ставит вопрос о сочетании интересов ее субъектов. Сегодня каждому человеку открывается возможность для использования его способностей, возможностей в целях реализации своих интересов и удовлетворения потребностей, естественно в рамках действующего законодательства. Это предопределило развитие предпринимательства и самозанятости. Все это определенным образом меняет взаимоотношения человека и государства, и прежде всего в области прав принятия решений и в особенности при распоряжении ресурсами производства.

Иными становятся и условия трудоустройства населения. Сегодня реальностью стала безработица, конкуренция людей за замещение более престижных вакансий. Производство требует конкурентоспособного работника. Все эти обстоятельства по новому ставят проблемы здоровья человека, занятого наемным трудом или предпринимательством. Болезни, недомогание становятся нежелательными, они означают снижение конкурентоспособности человека и влекут за собой снижение его доходов.

Не менее значимы и задачи обеспечения справедливого вознаграждения за труд наемных работников. Их услуги должны оплачиваться так, чтобы они имели возможность достойной человека жизни. Необходим и строжайший контроль за условиями труда, техникой безопасности, в особенности на небольших предприятиях.

В том случае, если человек теряет работу, то он должен быть уверен, что не останется без средств существования, ему помогут найти новое место работы, при необходимости помогут повысить квалификацию, обучат новой профессии, научат как приспособиться к изменившимся условиям трудоустройства и т.д.

Все эти и многие другие обстоятельства свидетельствуют, что решение этих проблем является важнейшей задачей общества.

Владельцем рабочей силы является человек, она неотделима от него. Лица наемного труда как граждане и продавцы специфического товара, который в контексте рыночной экономики выступает как услуга, обладают определенными интересами и правами как граждане государства, члены общества. Это обстоятельство в условиях демократического государства не может не определить специфику характера и функции рынка труда, его определенную социализацию. Такая потребность по мере экономического развития становится все более на-

стоятельной. Причина этого таится прежде всего в противоречии экономики и личности. Необходимость его сглаживания обусловлена не столько и не только альтруистическими, но и прежде всего экономическими соображениями. Человек как работник все более превращается в новый источник экономического роста. Роль и значение человеческого капитала существенно возрастает. Увеличиваются и вложения предпринимателей в человека, что существенно усложняет взаимоотношения наемного работника и работодателя.

Реализация мероприятий по социальной защите работников требует не малых затрат, более того, ее организация предполагает принципиальные изменения в распределительных отношениях, имея в виду прежде всего доходы государства.

Однако рассматривать эти расходы только как издержки государства или частных фирм нельзя. Социальная защита выступает не только условием успешного развития производства (включая проблемы достижения полной занятости), но и как важнейшее средство обеспечения социального мира в обществе, что является в конечном счете условием его благоденствия, фактором экономического роста. Именно об этом свидетельствует практика таких стран, как Швеция, Япония, где многие годы осуществлялась сознательная социальная политика с целью увеличения средств на рост благосостояния людей.

В этих условиях вполне очевидно, что «блок» социальной защиты экономически активного населения в переходный период должен стать равноправным субъектом структуры рынка труда.

4.10.2. *Формы социальной защиты трудящихся*

Мировое сообщество выработало основные принципы организации социальной защиты, формы и направления ее осуществления, исходя из права каждого человека на социальную защиту при наступлении различных случаев социальных и профессиональных рисков не зависимо от того по чьей вине это произошло.

Социальная защита обеспечивается всеми субъектами рынка труда — государством, работодателями и наемными работниками, которые на принципах социального партнерства могут действовать как совместно, так и относительно независимо друг от друга.

Государство является наиболее надежным гарантом общественного положения большинства населения в обществе, эффективным защитником прав и выразителем их интересов. В функции государства входит формирование специальных социальных институтов, которые занимаются социальной защитой и поддерживают развитие социальной сферы и инфраструктуры в области охраны труда, здравоохранения, образования, профессиональной переподготовки, а также специальных структур государственной власти, контролирующих исполнение законов и уровень социальной защиты трудящихся.

В развитых странах работодатели включены в систему социальной защиты двояким образом. С одной стороны, они наравне с другими субъектами рынка труда определяют эффективность функционирования общественной системы социальной защиты трудящихся, участвуют в формировании и финансировании общественных институтов поддержки населения при возникновении различных социальных рисков, покрывают основную долю финансовых затрат на социальную защиту, которая охватывает весь трудовой и послетрудовой период жизнедеятельности человека (страхование при безработице, пенсионное страхование, страхование в случае профессионального риска, банкротства и др.).

С другой — работодатели действуют автономно, создавая дополнительные формы и виды защиты для работников своих предприятий (учреждений, организаций). Возможности государства при финансировании и организации социальной защиты подвержены колебаниям: в условиях кризиса они существенно ниже, чем в при подъеме и стабилизации экономики. Поэтому многие предприятия самостоятельно создают финансовые фонды социальной защиты. Как правило, это многоцелевые фонды, предназначенные для оказания помощи безработным, лицам предпенсионного и пенсионного возраста; улучшения жилищных условий, включая приобретение нового жилья; выплаты пенсий по инвалидности; организации бытовых услуг и др.

Фонды социальной защиты на предприятиях формируются либо на основе отчислений из прибыли предприятия, либо за счет прибыли и взносов профсоюзов, либо — прибыли, взносов профсоюзов и самих работников. Последний вариант является наиболее распространенным.

Все взносы в фонды являются возмездными. Это означает, что всем участникам в конечном счете возвращаются их взносы в виде социальной помощи. Однако возникает проблема возмещения затрат работодателей. Решение может быть двояким. Первое — это включение таких затрат в цену продукта или услуги. Однако в этом случае предприятие может из-за высоких цен на свою продукцию потерять какую-то часть потребителей. Поэтому более распространенным является другой вариант. Свободные денежные средства фонда социальной

защиты используются фирмой-организатором в хозяйственном обороте. И таким образом создание таких фондов становится выгодным для предпринимателей.

Роль работников в системе социальной защиты определяется их участием в управлении на предприятиях и в страховых организациях, а также в финансировании системы страхования и социального обеспечения через страховые взносы.

Финансирование социальной защиты трудящихся может осуществляться двумя основными способами. Первый способ — финансирование за счет бюджета. Второй способ — финансирование с использованием страховых методов. Этот способ практикуется для определенных видов социальной защиты и имеет ряд преимуществ, но и не лишен недостатков. При этом подходе к финансированию система социальной защиты рассматривается как социальное страхование и предполагает распределение материальной ответственности по компенсации рисков на максимально возможное число участников, то есть социальная защита приобретает формы организованной взаимопомощи субъектов рынка труда — государства, наемных работников, работодателей.

Непосредственное участие в финансировании социальных рисков усиливает личную ответственность каждого субъекта и повышает солидарность как работников, так и работодателей, поскольку все они своими взносами оказывают друг другу солидарную материальную помощь.

По способу организации социального страхования различают: обязательное и добровольное.

Обязательное социальное страхование охватывает все без исключения группы работающих на предприятиях всех форм собственности.

Учитывая высокую степень дифференциации доходов, повышенный профессиональный риск повреждения здоровья в отдельных отраслях, специфику условий труда и проживания в сложных природно-климатических условиях, а также различное экономическое положение предприятий, наряду с обязательным страхованием развивается добровольное страхование. **Добровольное страхование в системе социальной защиты** рассматривается как дополнительное и решение о страховании принимается тем или иным субъектом самостоятельно (работником, трудовым коллективом). Так, например, в статье 37 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» говорится о возможности заключения с организациями государственного страхования договора о добровольном личном страховании на случай потери работы. Вопрос о добровольном страховании на случай безработицы может решаться в каждом конкретном случае в коллективных договорах или индивидуально.

Особое место во всей системе занимают страховые организации, органы социального обеспечения, службы социальной помощи (поддержки) и реабилитации населения. Они занимаются профилактикой, медобслуживанием и денежными выплатами. В их компетенцию входит весь комплекс целей и задач по социальной защите трудящихся. При этом возникает проблема гарантированности прав тех, кто делает взносы, защита от произвольного принятия решений страховыми организациями по каким-либо вопросам, имеющим всеобщее значение.

Наиболее развитые системы социального страхования социальных и профессиональных рисков, связанных с трудовой деятельностью включают: страхование пенсий (по старости, инвалидности, несчастных случаев в быту и на транспорте); страхование от несчастных случаев на производстве (производственный травматизм и профзаболевания); страхование безработицы; медицинское страхование (временная утрата трудоспособности из-за болезни, предоставление медицинской помощи).

Социальная защита предполагает многовариантность проявления и коррелируется с социально-экономическими, историческими, национальными, культурными и другими условиями, в которых происходит развитие страны.

Социальная защита трудящихся осуществляется в соответствии с разными принципиальными подходами. Один из возможных подходов предполагает реализацию **принципа универсальности социальных программ, которые, при прочих равных условиях, охватывают максимально возможное число нуждающихся.** Такой подход гарантирует широкий круг социальных услуг, особенно в области здравоохранения и образования, программы обеспечения доходов (пенсии, пособия по безработице, семейные выплаты, компенсации по болезни и инвалидности).

Другой — связан с реализацией **принципа избирательности и требует выделения тех или иных социально-демографических групп населения, особо нуждающихся в материальной и социальной поддержке** (как правило, это молодежь, женщины, работающие пенсионеры и др.).

Третий подход к социальной защите трудящихся основан на **принципе так называемого «исследования среды» по целому ряду «факторов риска» (бедность, безработица, болезнь, отсутствие жилья и т.п.) и оказание соответствующей помощи каждому нуждающемуся в ней.** Данное направление является разновидностью избирательного (адресного) подхода.

Социальная защита трудящихся может рассматриваться с точки зрения разнообразия видов предоставляемой социальной помощи. В числе важнейших можно выделить следующие: материальная и консультативно-психологическая помощь.

Материальная помощь предоставляется как в денежной, так и натуральной формах. Она включает выплату самых разнообразных пособий: регулярные ежемесячные пособия по безработице; пособия малоимущим семьям; единовременное пособие беженцам и вынужденным переселенцам на каждого члена семьи; ежемесячная компенсация потерь заработной платы при переводе работников предприятий в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю; ссуды или льготные кредиты для начала самостоятельной экономической деятельности как основного источника дохода; стипендии студентам государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

Материальная помощь может предоставляться и в натуральной форме. Например, безработным и членам их семей — бесплатное питание, медицинские и коммунальные услуги и др.

Консультативно-психологическая помощь, как вид социальной защиты, включает прежде всего информацию граждан о их правах и имеющихся возможностях по преодолению сложившихся неблагоприятных обстоятельств, помощь в принятии решений и выборе наиболее оптимального варианта поведения на рынке труда. Так, например, служба занятости населения России имеет ряд специальных программ для безработных и незанятых, целью которых является оказание помощи в преодолении отрицательных психологических последствий длительного отсутствия работы («Клуб ищущих работу», «Новый старт», «Старт в новую профессию» и др.).

4.10.3. Организация служб занятости населения

Службы занятости стали активно создаваться в 20-е годы XX столетия после организации в 1919 г. Международной организации труда (МОТ) и принятия Конвенции N 2 о безработице, где был поставлен вопрос о системе бесплатных государственных бюро по занятости. В 1948 г. в МОТ специально рассматривался вопрос об организации и финансировании государственных служб занятости, основной обязанностью которых является организация рынка труда для достижения и поддержания занятости. Службы содействия занятости в разных странах организованы с учетом исторического и национального развития, влияния научно-технического прогресса, сложившейся системы социально-трудовых отношений.

В России в 1991 г. на базе прежней системы по трудоустройству населения была создана **Федеральная государственная служба занятости населения.** Ее структура, функции и механизм аккумуляции финансовых средств для оказания помощи в трудоустройстве, поддержки безработных и функционирования всей системы имеет свои особенности, которые связаны с формированием и реализацией политики занятости в условиях перехода к рыночной экономике и становления рыночной инфраструктуры, а также специфики административно-территориального деления России и структуры управления.

В своей деятельности служба занятости опирается на Конституцию Российской Федерации, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», КЗОТ и ряд других законов и положений, регулирующих социально-трудовые отношения.

Государственная служба занятости включает:¹ Государственный комитет РФ по занятости населения; государственные комитеты республик в составе РФ по занятости населения; центры занятости населения в автономных областях, автономных округах, краях, областях, городах Москве и Санкт-Петербурге и центры занятости населения в городах и районах, которые в совокупности охватывают три уровня управления — федеральный, региональный и местный.

Для выработки решений и организации согласованных действий на рынке труда на федеральном и местном уровнях создаются **координационные комитеты, в состав которых входят представители профсоюзов,**

¹ Положение о Федеральной государственной службе занятости населения Российской Федерации. «Российские вести». 29 июня 1993 г.

ассоциаций предпринимателей (работодателей), органов государственной власти и общественных организаций.

В 1996 г. центров занятости в России насчитывалось более 2533, из них: центры занятости в республиках в составе РФ, краях, областях, автономных округах составляли 3,5%, городские центры (бюро) занятости — 15,4%, районные центры (бюро) занятости — 73,7%, межрайонные — 7,4%. Численность специалистов в службе занятости превысила 35 тыс. человек. Специалисты, работающие на приеме граждан, финансисты и работники, занятые выплатой пособий по безработице, составляют ядро службы занятости. На их долю приходится более 30% общего числа занятых в службе работников. Более 50% работающих имеют высшее образование, из них 27% — юридическое, 6% — экономическое.

В таких городах, как Москва, Калуга, Тольятти, Энгельс при поддержке зарубежных специалистов созданы **модельные центры занятости**, на базе которых проводится повышение квалификации работников служб занятости России, отработка новых технологий сбора, обработки и передачи информации и оказания услуг населению и работодателям.¹

В законе РФ «О занятости населения» определены права граждан и основные гарантии в области занятости (право на трудоустройство, профподготовку, получение информации, гарантии бесплатного содействия в подборе работы, бесплатного обучения новой профессии, получения пособия по безработице и др.), а также обязанности (функции) служб занятости по регулированию и организации содействия занятости.

К основным функциям служб занятости относятся:

- анализ и прогноз рынка труда, информация о его состоянии;
- учет свободных рабочих мест (вакансий);
- регистрация и учет незанятого населения, включая безработных;
- оказание помощи населению в поиске подходящей работы, а работодателям — в подборе, необходимых работников;
- назначение и выплата пособий по безработице, оказание материальной помощи безработным;
- организация при необходимости профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных;
- организация общественных работ для безработных и незанятых;
- разработка и реализация федеральных, региональных и других целевых программ содействия занятости;
- консультация населения и работодателей по вопросам труда, занятости, состояния рынка труда.

Перечисленные функции являются основными, базовыми для всех уровней системы служб занятости. В настоящее время правительством России на службу занятости возложены дополнительные функции: участие в профессиональной реабилитации инвалидов и профессиональной адаптации военнослужащих и возвращение их к труду в различных отраслях экономики; содействие развитию малого бизнеса; трудоустройство подростков; организация профессионального консультирования различных групп населения, включая школьников; участие в реорганизации предприятий путем содействия профессиональной подготовке и переподготовке их кадров; участие в решении различных региональных проблем рынка труда.

Вся деятельность службы занятости проходит на основе специально разрабатываемой на короткий срок (1-2 года) **Федеральной программы содействия занятости населения**, основными целями которой являются создание условий для быстрого трудоустройства безработных граждан, возвращение их к активному труду через повышение эффективности работы служб занятости с населением и работодателями, развитие системы обучения кадров; смягчение последствий долговременной безработицы путем организации целевой материальной поддержки потерявших работу, а также оказание социально-психологической помощи обратившимся в службу занятости.

Подбор подходящей работы является важнейшей функцией служб занятости. **Подходящей работой** считается такая, которая удовлетворяет ряду требований, таких как: профессиональная пригодность работника с учетом его профессиональной подготовки и состояния здоровья; транспортная доступность работы; соответствие условий труда правилам и нормам охраны труда; оплата труда не ниже среднего заработка за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше среднего уровня заработной платы, сложившегося в регионе, где проживает гражданин. За 1995 г. центрами занятости трудоустроено свыше 2,3 млн. человек (в 1,8 раза больше чем в 1994 г.), включая 1,1 млн. безработных (в 1,5 раза больше чем в 1994 г.).

¹ Типовое положение о модельном центре занятости населения. — Человек и труд. — 1995. N 6.

Другим важным направлением в деятельности служб занятости является **профориентация и профессиональное обучение безработных и незанятых**. В течение 1995 г. по направлению служб занятости было подготовлено и переподготовлено 317 тыс. человек. Профессиональное обучение безработных и незанятого населения осуществлялось более чем по 400 профессиям и специальностям.

Содействие самозанятости и предпринимательской инициативе — еще одно важнейшее направление деятельности служб занятости. В рамках общей концепции развития малого и среднего бизнеса центры занятости проводят консультирование, подготовку и переподготовку, оказывают финансовую помощь, обратившимся по вопросам самозанятости.

В практике регулирования рынка труда во многих странах применяются **общественные работы для безработных как средство смягчения социальной напряженности при высокой безработице**, которые известны со времен Великой депрессии 1929-1933 гг. в США.

Общественные работы — это временные, оплачиваемые работы, предоставляемые службой занятости безработным и незанятым.

В России общественные работы могут стать одним из действенных методов трудоустройства лишившихся работы, особенно при массовой безработице. Среди всех основных видов общественных работ наиболее целесообразны для условий России: строительство дорог, ремонт и строительство объектов образования и здравоохранения, муниципального жилья, работы в сфере социальных услуг. Однако в настоящее время общественные работы не популярны среди безработных из-за низкой их оплаты и ограниченного круга предлагаемых работ, а у работодателей — из-за отсутствия средств на их проведение и невысокой их эффективности. Наибольшим спросом из предлагаемых работ пользуются сельскохозяйственные работы (28%), счетчики по микропереписи населения (12%), любые высокооплачиваемые работы (16%) и др. В 1995 г. на общественных работах было занято свыше 350 тыс. человек, что почти в 2 раза больше чем в 1994 г.

В настоящее время среди приоритетных направлений совершенствования государственной службы занятости занимает разработка и внедрение Автоматизированной системы государственной службы занятости населения России (АИС «Занятость»), которая позволит существенно улучшить качество обслуживания населения за счет сокращения периода поиска подходящей работы, повышения информированности граждан и работодателей об их правах и возможностях служб занятости, а также значительно расширить прием и передачу информации от всех 89 региональных центров занятости в результате введения новых каналов связи.

Программа АИС «Занятость» базируется на автоматизированных городских и районных центрах занятости населения. Такие центры в настоящее время созданы в 60 регионах России и насчитывают более 3,5 тыс. автоматизированных рабочих мест, которые позволяют выполнять все услуги — регистрацию, трудоустройство, назначение и выплату пособий, профконсультацию и подбор места переподготовки и т.п. в более короткие сроки.

Федеральная государственная служба занятости России финансируется за счет средств Фонда занятости, который представляет собой государственный внебюджетный финансовый фонд. Фонд занятости состоит из двух частей: федеральной части и региональной (которая включает областной и местный уровни), пропорции между которыми устанавливают органы верховной власти. В 1997 г. на федеральную часть Фонда занятости приходилось 20 % имеющихся средств, а на региональную — 80 %.

Фонд занятости пополняется за счет нескольких основных источников: обязательных отчислений предприятий всех форм собственности; средств бюджета соответствующего уровня; обязательных страховых взносов с заработков работающих.¹ Дополнительными источниками могут быть добровольные взносы предприятий, общественных организаций, граждан и др.

Формирование каждой части фонда — федеральной и региональной — имеет свои особенности. Поступление средств начинается с Фонда местного уровня (город и район). Этот фонд помимо названных выше основных источников финансовых средств имеет ряд дополнительных: поступления в виде субсидий, субвенций и дотаций из вышестоящих (по уровню) фондов занятости (областного и федерального). Кроме того, местный фонд пополняется за счет доходов от размещения средств на депозитных счетах в банках и приобретения государственных ценных бумаг, а также доходов от кредитных вложений непосредственно работодателям на договорных началах под гарантии сохранения и создания дополнительных или новых рабочих мест и др.

¹ Страховые взносы работающих граждан как источник пополнения Фонда занятости в России сейчас не используется, хотя как и в большинстве развитых стран они предусмотрены. Например, в Канаде на страхование по безработице работники выплачивают 2,35% заработка, а работодатели — 3,29% от величины фонда заработной платы своих работников, в Японии — 0,55% выплачивают работники и 0,9% — работодатели.

Фонд занятости на федеральном и областном, (краевом и т.п.) уровнях формируется за счет отчислений фондов занятости нижестоящего уровня из той части, которая образовалась в результате страховых взносов работодателей и работающих граждан (для Фонда занятости областного, краевого и т.п. уровня с учетом перечисления части средств в Федеральную часть фонда).¹

Размеры обязательных страховых взносов работодателей и работающих граждан, а также размеры ассигнований из бюджетов различных уровней не являются постоянными, они меняются по мере необходимости органами верховной власти в зависимости от масштабов и сложности решаемых проблем на региональном и федеральном уровнях. Так, первоначально страховые взносы предприятий всех форм собственности в Фонд занятости составляли 1% от фонда заработной платы работников, а в настоящее время — 1.5%.

Средства Фонда занятости идут на различные мероприятия службы занятости в соответствии с выполняемыми ею функциями.

Происходит постепенная переориентация в их использовании с расходов, связанных с созданием служб занятости, укомплектованием кадрами и техническим оснащением, на финансирование мероприятий политики содействия занятости. Так, в 1996 г. более 59% всех расходов Фонда занятости направлялось на: пособия по безработице, материальную помощь безработным, выплату досрочных пенсий; развитие системы профориентации и переобучения; общественные работы; сохранение и создание дополнительных рабочих мест для неконкурентоспособных групп населения; самозанятость и частное предпринимательство; компенсационные выплаты работникам, находящимся в вынужденных отпусках и т.п.

Наряду с государственной службой занятости сложились и активно действуют на рынке труда в России ряд негосударственных организаций и фирм, оказывающих посреднические услуги населению в трудоустройстве, работодателям в подборе кадров на коммерческой основе или за счет своих учредителей-организаций, заинтересованных в функционировании данной конкретной службы. Многие из них специализируются либо на работе с молодежью, женщинами, инвалидами, военнослужащими, отдельными профессиональными группами, либо с теми, кто желает получить работу за границей, в частном секторе, на совместных предприятиях, постоянную, временную или работу по совместительству и т.п. Одни из них занимаются посреднической деятельностью по трудоустройству населения в качестве основной, другие — наряду с основной деятельностью. Среди негосударственных служб содействия занятости хорошо известны такие, как: «Триза», «Рекрут», биржа труда для инвалидов, «Молодежная биржа труда» и др.

Негосударственные службы содействия занятости населения официально действуют с разрешения местных органов исполнительной власти, которые выдают лицензии на право заниматься такого рода коммерческой деятельностью, и под контролем государственной службы занятости.

4.10.4. Пособие по безработице

Одной из форм защиты интересов трудящихся в случае потери работы является выплата **пособия по безработице**.

Пособие по безработице позволяет в какой-то степени не на длительное время избежать резкого снижения индивидуального потребления, сохранить покупательную способность населения. **Пособие по безработице как компенсационная мера смягчает последствия структурных преобразований в экономике для работников тех отраслей, которые прежде всего им подвержены**, а также уменьшает сопротивление проводимым реформам, что является наиболее важным для стран, включая Россию, переживающих кризис, связанный с переходом к рыночной экономике.

Согласно закону «О занятости населения в Российской Федерации» государство гарантирует безработным выплату пособия по безработице (ст. 28. п.1).

Пособие по безработице предоставляется только тем гражданам, кто зарегистрировался в службе занятости и имеет статус безработного. Начисление и выплата пособия проводится с первого дня признания гражданина безработным, т.е. со дня регистрации в целях поиска подходящей работы. По данным Федеральной службы занятости, на 01.05.96 г. 88% безработных получали пособие по безработице при уровне регистрируемой безработицы 3,8%.

В практике работы служб занятости применяется приостановка выплаты пособия на срок до трех месяцев в случаях нарушения безработным условий и сроков перерегистрации в службе занятости, при увольнении

¹ Положение о Государственном фонде занятости населения РФ — «Российские вести», 29 июня, 1993 г.

работника с последнего места работы за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, а также при необоснованном отказе в период безработицы от двух вариантов подходящей работы (статья 35).

В структуре пособия по безработице различают базовую и дополнительную части. Базовая часть пособия по безработице определяется двумя способами: в процентном отношении к средней заработной плате для тех, кто имеет трудовой стаж не менее определенного срока, и в соответствии с минимальным размером оплаты труда, установленным законом, для ищущих работу впервые или для имеющих длительный перерыв в работе (более года).

При определении базовой части пособия в процентном отношении к средней заработной плате могут применяться различные понижающиеся шкалы. Размер пособия, как правило, снижается по мере увеличения периода безработицы. Например, в настоящее время первые три месяца выплачивается 75% средней заработной платы по последнему месту работы за три последних месяца, следующие четыре месяца — 60% и оставшееся время — 45%.¹

В определенных случаях базовая часть пособия по безработице увеличивается за счет дополнительной части. Например, если безработный имеет иждивенцев, проживает в регионах с льготным социально-экономическим статусом или зонах с правом на отселение и др. Размер дополнительной части пособия определяется в процентном отношении к величине базовой части. Так, при наличии иждивенцев размер базовой части увеличивается на 10% на каждого.

Однако практика показала, что ориентация только на официальный заработок при определении размера пособия недостаточна. Граждане могут иметь довольно большие доходы, не затрачивая труда и оставаясь незанятыми или работая в коммерческих структурах без соответствующего оформления документов. Поэтому, например, в Белоруссии и на Украине, учитываются не только заработная плата, но и иные доходы, когда решается вопрос о признании безработным и назначении ему пособия. Так, в законе «О занятости населения», принятом в Белоруссии, сказано, что гражданин для получения пособия по безработице должен быть признан безработным в связи с отсутствием работы и заработка, а также не иметь «иных законных источников средств к существованию».² Каждый безработный обязан заполнить декларацию о доходах, иначе служба занятости может отказать ему в назначении пособия. Однако и в этом случае учет доходов только по декларации, заполненной безработным, не всегда может оказаться достоверной. Очевидно, что службе занятости в этом случае необходимо предоставить право на получение соответствующих сведений о доходах через налоговые инспекции, обследования домашних хозяйств и т.п.

Опыт развитых стран свидетельствует, что максимальные и минимальные размеры пособия могут быть фиксированными или нефиксированными («плавающими»).

В России установлены «плавающие» (нефиксированные) максимальный и минимальный размеры пособия по безработице. Так, размер пособия устанавливается в пределах не ниже минимального размера заработной платы, но не выше средней заработной платы, сложившейся в том или ином регионе (республике, крае, области, г.Москве, г.Санкт-Петербурге и др.). Минимальная и средняя заработная плата в регионах периодически изменяются и образуют «плавающий» (нефиксированный) минимальный и максимальный размеры пособия по безработице в регионах. Так, в августе 1996 г. минимальный размер пособия по безработице составлял 75,9 тыс. рублей, а максимальный — 831 тыс. рублей, 49% безработных выплачивалось минимальное пособие по безработице.

«Плавающие» максимальный и минимальный размеры пособия по безработице имеют ряд преимуществ. Во-первых, они дают возможность избежать постоянных подсчетов максимального и минимального пособия. Во-вторых, они выступают в роли своеобразного механизма индексации пособий. В то же время необходимо отметить, что нефиксированный («плавающий») максимальный размер пособия во время кризисов уменьшает размеры среднего пособия по безработице, тем самым сокращая совокупный платежеспособный спрос населения.

В тех странах, где выплата пособий представляет собой часть страховой системы, срок, в течение которого выплачивается пособие, ограничен рядом факторов. Так, среди них: возраст, трудовой стаж, стаж выплаты страховых взносов и др.

В России продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев. Практически это означает, что безработный получает пособие 12 месяцев подряд, а затем наступает 6-ти месячный перерыв, после которого в случае

¹ О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения РФ». — Российская газета. — 8 мая 1996г.

² Закон «О занятости населения Белоруссии». Статья 18. Минск. 1992 г.

отсутствия подходящей работы выплата пособия может быть возобновлена, но уже в размере минимального пособия. Общий период выплаты пособия по безработице может быть продлен сверх установленных 12 месяцев тем безработным, общий трудовой стаж которых дает им право на получение пенсии, но которые не достигли пенсионного возраста. В этом случае продолжительность периода выплаты пособия увеличивается на две календарные недели за каждый год работы, превышающий требуемый стаж. Для этой категории безработных общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Безработным, у которых истек срок выплаты пособия, а также членам семьи безработных, находящимся на их иждивении, **оказывается материальная помощь в денежной форме или в форме перечисления средств на оплату счетов или иных платежных документов предприятий (организаций, учреждений), предоставивших соответствующие услуги (коммунальные, транспортные, медицинские, образовательные и др.).**¹ Материальная помощь может носить периодический (ежемесячный) либо единовременный (разовый) характер. Размеры ежемесячной материальной помощи не должны превышать минимального размера заработной платы в месяц, а единовременной — ее двукратной величины.

4.10.5. Система контроля за условиями труда на предприятиях

Социальная защита трудящихся предполагает в качестве одного из звеньев **формирование системы контроля за условиями и охраной труда**, поскольку это не только важнейший элемент качества трудовой жизни, но и сфера активной социальной политики государства.

За годы проведения экономических реформ в России действующая ранее система управления охраной труда, надзора и контроля за ней претерпела значительные разрушения: законодательная и нормативная база существенно устарела и уже не соответствует новым трудовым отношениям; полностью отсутствуют какие-либо стимулы для работодателей, заинтересовывающие их в создании благоприятных и безвредных условий на производстве; ликвидированы службы охраны труда на предприятиях, сокращена численность работников этих служб; не проводится независимая (государственная) экспертиза техники и оборудования на соответствие правилам и нормам техники безопасности и гигиены труда; не определяются предельно допустимые уровни химических, физических и биологических факторов окружающей среды на рабочих местах и т.п. В результате этого в течение нескольких лет не обеспечиваются социальные гарантии работникам в области охраны труда. Сфера безопасности и охраны труда на предприятиях находится в кризисном состоянии.

Главные причины сложившегося положения — резкое сокращение инвестиций в реконструкцию и обновление основных производственных фондов, их значительный износ (износ машин и оборудования в промышленности составляет 63,7%),² не обеспеченность средствами индивидуальной и коллективной защиты (за последние годы их производство снизилось в 10 раз); использование техники, потенциально угрожающей здоровью человека (в промышленности почти 200 тыс. чел. работает на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности); некомпетентность работников и руководителей в вопросах элементарных требований техники безопасности и создания здоровых и безопасных условий труда и др.

Ежегодно на производстве травмируется 300-400 тысяч человек, из них 7-8 тыс. человек погибают и около 12-14 тыс. человек получают тяжелые увечья и становятся инвалидами. При этом на предприятиях частного сектора уровень травматизма в 2,6 раза выше, чем на государственных предприятиях. Постоянно увеличивается доля работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов. Так, в 1995 г. 43% общей численности работающих в угольной промышленности было занято в условиях вредных для здоровья, в электроэнергетике, черной металлургии и целлюлозно-бумажной промышленности — 33%, легкой — 18%, пищевой — 13%.

Сложившееся положение в области контроля за условиями труда на предприятиях потребовало **проведения единой государственной политики в этой сфере, пересмотра основных действующих норм, правил, методических указаний и других документов, воссоздания системы социальных гарантий работникам на предприятиях с тем, чтобы сохранить их жизнь и здоровье, обеспечить социальную защиту.**

Введение в действие с 1 сентября 1993 г. «Основ законодательства Российской Федерации об охране труда» положило начало реформированию системы управления охраной труда на предприятиях России.

¹ Положение «О порядке и условиях оказания материальной и иной помощи за счет средств Государственного фонда занятости населения Российской Федерации безработным и членам семей безработных, находящимся на их иждивении». Сборник нормативных документов. Выпуск 1. — М., 1994.

² На 1.01.1996 г.

Под охраной труда понимается система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, которая включает правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические реабилитационные и иные мероприятия.

Основным принципом государственной политики в области охраны труда является принцип совместных, партнерских действий государственных органов, объединений работодателей и профсоюзов по улучшению условий и охраны труда на предприятиях, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Развитие социального партнерства в этой области дает возможность путем переговоров между наемными работниками и работодателями принимать совместные решения фактически без вмешательства государственной власти. Для этого на предприятиях на паритетной основе создаются комитеты (комиссии) из представителей работодателей и профсоюзов. Ни один из вопросов охраны труда на предприятии не решается без участия этого комитета. В его компетенцию входит: разработка программ по охране и улучшению условий труда, рассмотрение предложений работодателя и работников, изучение причин производственного травматизма и профзаболеваний, оказание содействия работодателям в организации обучения по охране труда и т.п.

Предполагается, что государственная политика по охране труда будет проводиться по многим направлениям, включая: установление единых нормативных требований по охране труда для предприятий всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности; контроль и надзор за соблюдением законодательных и других нормативных документов; взаимодействие и сотрудничество со всеми субъектами, заинтересованными в разработке и практической реализации государственной политики по охране труда; защиту интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание; проведение обязательного расследования каждого несчастного случая и профзаболевания; установление компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы во вредных или опасных условиях труда, не устранимых при современном техническом уровне производства и организации труда; подготовку специалистов в области охраны труда; производство специальной одежды, средств коллективной и индивидуальной защиты, профилактических средств; международное сотрудничество при решении проблем охраны труда.

Эффективная защита интересов работников предполагает определение прав и обязанностей по охране труда, гарантий этих прав со стороны государства, а также ответственности работодателей за соблюдение требований законодательства в этой области.

Каждый работник имеет право на рабочее место, защищенное от воздействия вредных или опасных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности; отказ от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до момента устранения этой опасности; обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет работодателя; обращение с жалобой в органы государственной власти, профсоюз в связи с неудовлетворительными условиями и охраной труда и др.

Основными обязанностями работодателей по охране труда на предприятии являются: обеспечение безопасности при работе на оборудовании и использовании средств защиты; контроль за условиями труда; возмещение вреда, причиненного работникам; обучение и инструктаж работников и др.

Значительное число (около 60%) несчастных случаев на производстве происходит по причине незнания правил и норм по охране труда как руководителей, так и работников. Устранив эту причину, можно было бы сократить производственный травматизм не менее чем на 30%. В «Основах законодательства Российской Федерации об охране труда» (статья 12) предусмотрено, что все работники предприятий, включая руководителей обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил и норм по охране труда. В связи с этим важнейшей государственной задачей на ближайшие годы становится создание системы обучения безопасным методам и приемам работы и повышения квалификации работников по охране труда, включая подготовку специалистов в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Центральное место во всей системе управления охраной труда занимают вопросы финансирования мероприятий по охране труда, определения экономической ответственности работодателей за нарушение прав и гарантий работников и их заинтересованности в улучшении условий труда, а также предоставления работникам компенсаций и льгот за тяжелые и вредные работы, работы в опасных условиях, не устранимых при современном техническом уровне производства и организации труда.

Финансирование охраны труда осуществляется по двум каналам: из бюджетов всех уровней, а также из фондов охраны труда, сформированных на трех уровнях — федеральном, региональном и предприятия.

Средства фондов охраны труда носят целевой характер и используются исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда.

С тем, чтобы заинтересовать предприятие-изготовитель в выпуске средств охраны труда, создании безопасных технологий и средств производства, государство прибегает к политике льготного налогообложения прибыли, полученной в результате производства средств коллективной и индивидуальной защиты работников, приборов контроля производственной среды. Одновременно с этим, чтобы сократить изготовление продукции, не отвечающей требованиям охраны труда, предусматривается возмещение этими предприятиями предприятиям-потребителям нанесенного ущерба. На предприятия, не выполняющие требования по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, налагаются штрафы, размеры которых устанавливаются законом.

Важнейшим элементом вновь формирующейся системы управления охраной труда, отвечающей современным требованиям защиты интересов трудящихся, является обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания или несчастных случаев на производстве.¹

Широко распространенная в западных странах обязательная система страхования работающих от производственного травматизма и профессиональной заболеваемости доказала высокую эффективность как в сфере социальной защиты работников, так и в стимулировании повышения безопасности труда. Во многих странах она действует более ста лет.

Система страхования от несчастных случаев на производстве существует автономно, как система страховых организаций, которые несут ответственность перед застрахованными работниками за компенсацию ущерба, лечение и социально-профессиональную реабилитацию пострадавших. Страховое возмещение несчастных случаев не связано с заработной платой работников. Поскольку оно представляет собой компенсацию уже случившегося, то страхование данного вида риска в определенной степени стимулирует предпринимателей к заблаговременным действиям по улучшению условий и охране труда, сохранению здоровья работников. Страховые взносы, как правило дифференцированы в зависимости от степени возможного повреждения здоровья работника, что оказывает дополнительное стимулирующее воздействие на работодателей.

Новая система управления охраной труда предусматривает надзор и контроль за соблюдением законодательства по охране труда как со стороны государственных органов (государственная инспекция), так и со стороны общественных организаций, прежде всего, профсоюзов, а также **уполномоченных (доверенных) лиц от профсоюзов или трудового коллектива**, которые могут создавать собственные инспекции с целью проведения независимой экспертизы условий труда, расследования несчастных случаев на производстве и случаев профзаболевания, проверку соответствия обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных в коллективных договорах, реальным изменениям в этой сфере и др.

Опыт стран, где действует **институт «уполномоченных»**, свидетельствует о высокой эффективности этого элемента системы общественного контроля за охраной труда. Участвуя в трудовом процессе и находясь среди работников, уполномоченные постоянно следят за соблюдением работодателями требований по условиям труда и за выполнением самими работниками их обязанностей. Однако это предполагает соответствующую психологическую подготовку уполномоченных, осознания того, что они являются защитниками прав и интересов наемных работников.

Институт «уполномоченных» представляет некоторое «неудобство» для работодателей, поскольку их деятельность по охране труда находится под постоянным контролем лиц, наделенных по закону определенными полномочиями. К тому же работодатели обязаны создавать условия для работы уполномоченных, обеспечивать их необходимыми нормативными материалами, давать им информацию о состоянии условий и охраны труда, результатах расследования несчастных случаев, отчитываться за выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором (соглашением).

В настоящее время в России разработана **Федеральная программа первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда на 1995-1997 гг.**, которая является конкретизацией государственной политики в этой области и включает целый ряд организационных, лечебно-профилактических, реабилитационных мероприятий, а также меры по повышению уровня знаний по охране труда и снижению производственного травматизма и др.

¹ Основы законодательства РФ об охране труда. Статья 9. — Человек и труд. — 1994. №3.

4.10.6. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации занятых и безработных граждан

Одним из основных направлений совместных действий работодателей и государства на рынке труда по социальной защите занятых и безработных является **содействие в повышении их конкурентоспособности, формировании профессиональных знаний и адаптационных возможностей при переходе к рыночным взаимоотношениям**. Результативность социальной защиты трудящихся, проводимой в этом направлении зависит от состояния системы образования и подготовки кадров, ее организации, управления и финансирования, что в свою очередь, во многом определяет качество обучения. Поэтому важное значение приобретает реформирование всей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, поиск различных путей повышения ее экономической эффективности, более тесной увязки с требованиями экономики рыночного типа, а также ее социальной функции по обеспечению права на получение качественного образования, позволяющего человеку в дальнейшем более успешно конкурировать на рынке труда.

Реформа образования и подготовки кадров в стране началась с середины 80-х годов и к началу 90-х годов в России сложилась общая экономическая модель и основные направления изменений в содержании обучения. Радикальные экономические и политические преобразования начала 90-х годов, движение общества в направлении формирования рыночной экономики внесли свои коррективы в ход образовательной реформы и выдвинули ряд новых требований к системе образования и подготовки кадров.

В условиях становления рыночной системы наряду с уже сложившейся системой первичного образования **формируется разветвленная сеть профориентационных и учебных центров, специализирующихся на повышении конкурентоспособности, развитии профессиональных знаний и навыков потерявших работу и находящихся под риском увольнения работников**. Создание такой сети учебных заведений и центров профпереподготовки в России тесно связано с деятельностью службы занятости населения и является ее важнейшей функцией.

Для организации профессионального обучения безработных служба занятости использует существующие образовательные учреждения (ПТУ, вузы, техникумы, учебно-курсовые комбинаты), непосредственно учебную базу предприятий и организаций, а также вновь созданные учебные центры службы занятости. В России действует свыше 50 таких учебных центров, включая центры профориентации и психологической поддержки населения, Российский учебный центр Федеральной службы занятости России, Центр учебных и информационных технологий, межрегиональный центр «Интеллектуальные ресурсы» и др. На долю учебных центров службы занятости приходится не более 10 % всех имеющихся в ее распоряжении ученических мест. Подготовка и повышение квалификации безработных через сеть других учебных учреждений осуществляется на договорной основе между службой занятости и этими подразделениями и финансируется из Фонда занятости. При этом в 1995 г. доля прошедших обучение в ПТУ и техникумах составила — 29,7%, в вузах, на факультетах и в институтах повышения квалификации — 8,9; в учебно-курсовых комбинатах, технических школах — 49,5%; в учебных центрах службы занятости — 11,9%.

Безработным гражданам при отсутствии подходящей работы, исходя из требований работодателей и с учетом их индивидуальных интересов и склонностей, **службой занятости может быть предложена первичная профессиональная подготовка, если они не имеют профессии, переподготовка и освоение второй (смежной, совмещенной) профессии, если невозможно подобрать им подходящую работу с учетом прежней профессии и квалификации, а, кроме того, — повышение квалификации**. Доля прошедших подготовку (первичное обучение) и переподготовку составляет — 81,9%, обученных вторым (смежным) профессиям — 15%, повысивших квалификацию — 3.1%.

Социальная защита трудящихся, осуществляемая в этом направлении, может считаться эффективной при условии, если она удовлетворяет ряду требований. Социальная защита безработных граждан, стремящихся повысить свою квалификацию или получить новую профессию, должна основываться не только на свободном выборе самими гражданами форм и видов обучения, но и одновременно с этим, по возможности, должна быть обеспечена преемственность между имеющейся и вновь приобретаемой квалификацией, навыками трудовой деятельности, а также соответствие получаемой профессии потребностям рынка труда.

Обучение целесообразно проводить на блочно-модульной основе с использованием высоко эффективных интенсивных учебных технологий и компьютерных методик в соответствии с образовательными стандартами и требованиями работодателей.¹

¹ Концепция профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения. — Человек и труд. — 1994 г. N 2. с. 6-12.

Рынок труда России оказался насыщен высвобожденными с предприятий и учреждений специалистами, а также квалифицированными рабочими массовых профессий машиностроения, текстильной и швейной промышленности и т.д., что обострило, с одной стороны, конкуренцию между работодателями за работников, имеющих опыт и способных быстро адаптироваться в современных условиях, с другой — снизило шансы получить подходящую работу у молодежи, впервые вышедшей на рынок труда после окончания школы, вуза, техникума, ПТУ. Безработица среди молодежи составляет более 7.0%, а доля молодежи среди безработных — 35%.¹

Молодежь — это та категория населения, которая особенно нуждается в профессиональной ориентации и профессиональном обучении. Для сдерживания безработицы служба занятости совместно с образовательными учреждениями определяет объемы и профили подготовки молодежи в профессиональных образовательных учреждениях с учетом особенностей региональных рынков труда. В отдельных регионах России по рекомендации служб занятости проводится частичное перепрофилирование профессиональных училищ, открываются новые специальности, корректируются программы обучения по традиционным специальностям с ориентацией на самозанятость и индивидуальную трудовую деятельность.

Особое внимание служба занятости уделяет повышению конкурентоспособности на рынке труда социально защищенных категорий населения — инвалидов, женщин, военнослужащих, уволенных в запас и др. Для профессионального обучения этих групп населения в практике используется Перечень профессий, рекомендованных для их обучения, а также Методические рекомендации к специальным региональным программам профессиональной подготовки и переподготовки.

Активизация процессов создания предприятий малого и среднего бизнеса требует расширения возможности для профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения для работы в негосударственном секторе, включая занятие предпринимательской деятельностью и самозанятостью по профессиям, специальностям и перспективным видам экономической деятельности. **Государственная служба занятости участвует в программе «Поддержка развития предпринимательства и самостоятельной занятости»**, предусматривающей широкий спектр мер по развитию малого бизнеса в России, и берет на себя организацию профконсультирования и обучения основам предпринимательства, финансовую поддержку малого бизнеса на стадии становления; создание бизнес-инкубаторов и социально-деловых центров содействия самозанятости населения. В рамках программы свыше 3 тыс. безработных в течение 1994 г. заключили договор со службой занятости о помощи в организации собственного дела.

В реформенный период резко обострилась проблема роста квалификации работников, занятых на предприятиях. Многим из них недостает не только профессиональных знаний, но и культуры труда, психологической устойчивости, умения работать в кризисных и экстремальных ситуациях. Причиной этого является то, что система подготовки (переподготовки) и повышения квалификации на предприятиях, служившая многие десятилетия основным звеном, обеспечивающим рост квалификации работников, пришла в упадок. В условиях экономического кризиса предприятия начали сворачивать свою систему профессионального обучения, отдавая предпочтение работникам, имеющим квалификацию и стаж работы. К 1994 г. по сравнению с 1991 г. обучение на предприятиях по рабочим профессиям снизилось на 60,5%, а руководителей и специалистов — на 63,6%. Практически разрушилась система экономической учебы, изучения и передачи передового опыта. Периодичность повышения квалификации рабочих в отраслях промышленности составляет 13-15 лет, руководителей и специалистов — 7-8 лет.

Это побудило государство выступить инициатором воссоздания системы внутрипроизводственной подготовки кадров, приведения ее в соответствие с требованиями становления рынка труда. При этом предполагается, что система внутрипроизводственного обучения персонала будет обеспечивать расширенное воспроизводство трудового потенциала предприятий и организаций в соответствии с запросами развития техники, технологии, организации труда и производства; одновременно с этим корректировать стандарты качества образования в стране на всех ступенях профессионального обучения; носить массовый и вместе с тем дифференцированный характер; иметь целевую направленность на решение практических задач предприятий; стимулировать работников к приобретению новых знаний и навыков.

В рамках Федеральной программы развития кадрового потенциала России на период до 2000 года внедряется **специальная программа содействия развитию персонала на производстве (1994 г.)**.² Она преду-

¹ Данные Федеральной службы занятости на 01.07.95 г.

² Основные направления содействия предприятиям в подготовке персонала на производстве. — Сборник нормативных документов. Ч.1. Выпуск 2. М. ФСЗ. 1995. С. 72-81.

смачивает систему мер, направленных на формирование и реализацию государственной политики по содействию предприятиям в подготовке, переподготовке и повышении квалификации персонала. Общая стратегия намечаемых мер заключается в предоставлении широких возможностей персоналу предприятий для профессионального роста и самореализации, получения знаний и навыков непосредственно на рабочих местах, необходимых в период перехода к рыночным условиям хозяйствования, и построения в перспективе на этой основе непрерывного обучения кадров на производстве. Приоритетную поддержку будут иметь предприятия, которые проводят переобучение работников без прекращения с ними трудовых отношений под будущее развитие производства (модернизацию, перепрофилирование) с целью повышения роста производительности труда и достижения современного уровня экономической безопасности.

В целом потребуется подготовить, переподготовить и повысить квалификацию практически всех работников предприятий, систематически стремящихся укрепить свои позиции на рынке путем освоения современных технологий, методов организации труда и производства; а также наименее устойчивых предприятий, которые пока только разрабатывают стратегию развития своих предприятий, заняты поиском своей ниши на рынке.

Особое место занимают предприятия-кандидаты на банкротство и проведение оздоровительных мероприятий, значительную часть работников которых предполагается перевести на другие предприятия без прекращения с ними трудовых отношений. Это позволит предотвратить массовое высвобождение и смягчить социальную напряженность в регионах. Работники проходят переобучение по конкурентоспособной профессии, избегая при этом статуса безработного и сохраняя достигнутый уровень доходов; а работодатели получают квалифицированных работников без дополнительных издержек на переобучение. По оценкам специалистов Минтруда РФ и социального развития, за счет организации переподготовки и перераспределения кадров может быть обеспечено до 30% роста объемов производства и до 50% — производительности труда.

Но уже в настоящее время для занятых, но находящихся под риском увольнения (чаще всего по экономическим причинам таким, как, например, банкротство) **в практике социальной защиты применяется так называемое опережающее обучение, что особенно необходимо при угрозе массовых высвобождений работников.** Смысл опережающего обучения состоит в заблаговременной переподготовке работников, намеченных к высвобождению, с тем, чтобы повысить эффективность их трудоустройства, существенно сократить период вынужденной безработицы. Однако получение новой профессии или повышение квалификации не всегда может обеспечить безработным немедленное гарантированное трудоустройство, поскольку даже в этом случае возникает определенная трудность в трудоустройстве. Так, по данным ФСЗ, из всего количества обученных по направлению службы занятости только 61,7% были трудоустроены после обучения (женщин — 66,1%, молодежи — 57,4%).

Для изучения и распространения опыта эффективного использования профессионального потенциала, организации труда, управления, применения новых технологий и реорганизации производства создана Ассоциация развития персонала (АРП), которая действует на договорной основе между предприятиями и организациями различных отраслей экономики и форм собственности. В сферу деятельности Ассоциации развития персонала входит проведение мониторинга производственной сферы; разработка методологии программ развития персонала предприятий и др.

В современных условиях возрастает значение не только всей системы подготовки как особого направления социальной защиты, но и профориентации, что обуславливает необходимость **расширения спектра профориентационных услуг на рынке труда.**¹ Наряду с уже ставшими традиционными видами — информированием и консультированием населения с целью выбора сферы деятельности, оптимального направления профессионального обучения для последующего трудоустройства; профессиональной диагностикой и отбором на профессиональное обучение, службой занятости оказываются дополнительные услуги — психологическая поддержка занятых трудовой деятельностью и предполагаемых к высвобождению работников, а также помощь работодателям в профотборе принимаемых на работу. Это особенно важно, поскольку во многих районах и малых городах служба занятости является единственной структурой, которая может оказать населению профориентационные услуги. Объем профориентационных услуг ежегодно возрастает. Так, в 1993 г. по этим вопросам в службу занятости обратилось 1,7 млн. чел. (в том числе по профессиональному обучению — 259 тыс. чел.), в 1994 г. — 2,3 млн. чел.; в 1995 г. 3,0 млн. чел.

¹ Основные положения политики в области профессиональной ориентации в государственной службе занятости на 1994-1995 гг.

4.10.7. Занятость и профессиональная реабилитация лиц с ограниченными возможностями

Одним из направлений социальной политики на рынке труда является **социальная защита лиц с ограниченными возможностями — инвалидов. Инвалидом в нашей стране признается лицо, имеющее ограничение жизнедеятельности в связи с нарушением здоровья, приводящим к полной или частичной потере возможности осуществлять самообслуживание, обучение, трудовую деятельность, передвижение, общение, контроль за своим поведением.**

Численность пенсионеров по инвалидности, состоящих на учете в органах социальной защиты РФ, составила на 01.01.1995 г. 5975 тыс. человек и увеличилась по сравнению с 1994 г. на 874 тыс. человек, или 17,1 %. При этом более половины из впервые признанных инвалидами находятся в трудоспособном возрасте. А это означает, что для какой-то части из них существует проблема занятости и получения дохода от трудовой деятельности. Однако в настоящее время значительно сократилось число занятых инвалидов, обострилась проблема их трудоустройства и профессиональной реабилитации. Удельный вес работающих инвалидов в их общей численности с 1992 г. по 1995 г. уменьшился с 16,6 % до 13,3 %. На 01.01.1995 г. число занятых инвалидов составило 830 тыс.

Снижение занятости инвалидов обусловлено как общими экономическими и финансовыми проблемами предприятий, так и спецификой инвалидной занятости. Резко сократилось число рабочих мест на предприятиях, применяющих труд инвалидов, которые, как правило, создавались во вспомогательных цехах больших, чаще всего оборонных предприятий. В последнее время эти предприятия оказались в кризисном состоянии, работодатели под любым предлогом стремятся отказать в приеме на работу людям, страдающим какими-либо нарушениями здоровья. Не стимулирует работодателей даже льготное налогообложение и другие меры.

В результате этого наблюдается высокий уровень безработицы инвалидов по сравнению с другими категориями безработных. Среди инвалидов III группы практически во всех регионах за 1994 г. он возрос в среднем почти в 2 раза и на 01.01.1995 г. колебался от 0,01 % в Республике Дагестан до 29,8 % в Ивановской области. В течение 1994 г. около 40 % безработных инвалидов III группы было трудоустроено; инвалиды составляют 2 % от общего числа официально зарегистрированных безработных, из них 89 % назначено пособие по безработице.

В связи с этим одной из важнейших государственных гарантий по социальной защите для этих граждан является содействие их занятости.

В Законе РФ «О социальной защите инвалидов в РФ» (ноябрь 1995 г.) определена система гарантированных государством мер, направленных на создание условий, обеспечивающих инвалидам равные с другими гражданами возможности участия в общественной, экономической, политической, социальной и иных сферах жизни, а также их права и обязанности и ответственность работодателей по обеспечению занятости и условий труда инвалидов.

Закон о социальной защите инвалидов дает дополнительные гарантии занятости, которые благодаря специальным мерам, позволяют повысить уровень их защищенности на рынке труда и включают:

- проведение льготной финансово-кредитной политики, способствующей созданию и эффективному функционированию специализированных предприятий, использующих труд инвалидов;
- установление квоты специальных рабочих мест для инвалидов;
- резервирование отдельных видов работ и профессий, наиболее подходящих для трудоустройства инвалидов;
- стимулирование создания дополнительных рабочих мест для инвалидов;
- создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Во многих регионах РФ работа с инвалидами проводится в рамках разработанной **Программы реабилитации и обеспечения занятости инвалидов,** предусматривающей медицинскую, социальную, профессиональную реабилитацию инвалидов и комплекс мер по содействию занятости. В реализации данной программы, проведении различных форм работы с инвалидами, оказании им эффективной адресной социальной помощи участвуют и активно сотрудничают центры занятости населения, организации социальной защиты, здравоохранения, образования, общественные организации инвалидов, работодатели.

Для снижения уровня безработицы среди инвалидов служба занятости проводит специальную работу по следующим направлениям: профориентация и психологическая поддержка безработных и незанятых инвалидов; обучение на специализированных учебных местах по специальностям в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; привлечение инвалидов к участию в общественных работах; оказание по-

мощи в организации самозанятости; содействие трудоустройству инвалидов на обычных и специализированных предприятиях и др.

Местные и федеральные органы власти создают сеть реабилитационных учреждений государственной службы реабилитации инвалидов, а также способствуют развитию негосударственных учреждений и фондов, специализирующихся в различных направлениях реабилитационной деятельности на основе индивидуальных программ реабилитации инвалидов.

Индивидуальная программа реабилитации инвалида является центральным элементом реабилитационной системы, поскольку представляет собой комплекс реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер по восстановлению нарушенных или утраченных функций организма, а также способностей к выполнению определенных видов деятельности.

Индивидуальная программа реабилитации носит для инвалидов рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, но в то же время является обязательной для исполнения соответствующими органами власти, а также теми или иными организациями, учреждениями, службами.

Индивидуальная программа реабилитации лежит в основе обеспечения многих жизненно важных для инвалидов услуг — получения общего и специального образования, создания условий труда и отдыха на производстве, признания инвалидов безработными и их трудоустройства.

Занятость лиц с ограниченными возможностями предполагает их профессиональную реабилитацию и трудоустройство.

Профессиональная реабилитация инвалида — это многопрофильный комплекс восстановления его трудоспособности в благоприятных для его состояния здоровья условиях труда:

- на прежнем рабочем месте или новом по прежней специальности;
- профессиональная подготовка с учетом прежних профессиональных навыков или обучение новой специальности;
- адаптация инвалида к такой трудовой деятельности, которая бы существенно не влияла на его материальное обеспечение, а рассматривалась как гуманитарная помощь.

Профессиональная реабилитация инвалидов включает: экспертизу потенциальной профессиональной пригодности, профориентацию, профподготовку, трудоустройство.

Потенциальная профессиональная пригодность инвалида — это совокупность таких способностей к выполнению определенной профессиональной деятельности, которые могут быть реализованы в конкретных условиях.

Потенциальная профессиональная пригодность инвалида обусловлена, с одной стороны, его психофизиологическим и социально-экономическим статусом, с другой — возможностью общества создать инвалиду условия для получения общего и профессионального образования и предоставить ему рабочее место.

Экспертиза потенциальной профессиональной пригодности инвалида — это комплексная оценка ограничений трудоспособности инвалида, а также выявление факторов, вызывающих эти ограничения, и определение мер, способствующих их компенсации или замещению. Экспертиза должна проводиться на основе комплексного анализа психофизиологических данных человека, его личностных установок на труд (обучение), профессиографических характеристик вакантных рабочих (учебных) мест.

В зависимости от степени ограничения трудоспособности различают лиц:

- неспособных выполнять какие-либо виды трудовой деятельности;
- остаточная трудоспособность которых не обеспечивает им экономической самостоятельности;
- трудовая деятельность которых обеспечивает им экономическую самостоятельность, но ограничена определенным кругом профессий и условий труда, за пределами которых возникает повышенный риск неблагоприятного исхода и нарушения здоровья.

Профессиональная ориентация инвалидов предполагает обоснованный выбор профессии, наиболее соответствующей их индивидуальным возможностям, интересам, чертам личности, а также наиболее эффективных форм обучения и дальнейшего трудоустройства по выбранной профессии. Если для здорового человека профориентация означает в будущем достижение высокой результативности его труда, успешной профессиональной деятельности, то в отношении инвалида она прежде всего предусматривает адаптацию его к трудовой деятельности при минимальной напряженности функциональных систем организма.

Основным принципом в работе по профессиональной ориентации лиц с ограниченными возможностями является обращение к их личности через установление с ними партнерских отношений. С одной стороны, имеет большое значение при выборе профессии профессиональное самоопределение, и поэтому активная позиция человека в решении этой конкретной жизненной проблемы должна не только поощряться, но и формироваться с помощью психокоррекционных мер.

С другой — следует уделять внимание формированию и сохранению положительной трудовой мотивации, вносить коррективы в самооценку с учетом реальных возможностей человека. Для этого необходимо прибегать к совместному обсуждению позитивных и негативных сторон принятого решения. Иногда, как исключение, можно позволить человеку использовать метод «проб и ошибок», чтобы на практике убедить его в правильности того или иного совета или рекомендации.

Профессиональная подготовка на различных уровнях и дополнительное образование инвалидов, как и других граждан, осуществляется на условиях, определенных законодательством РФ об образовании.

Для инвалидов, нуждающихся в специальных условиях профессиональной подготовки могут создаваться специальные (федеральные, региональные, муниципальные) образовательные учреждения различных типов и видов.

Для инвалидов обеспечиваются специальные условия в соответствии с индивидуальными программами реабилитации на период их обучения, которые состоят в следующем: приспособлении помещений, мебели, оборудования и т.п. к требованиям безбарьерной архитектуры; адаптации программ обучения к психофизическим особенностям инвалидов; педагогической корректировке учебного процесса; введении различных форм обучения, включая индивидуальную.

Профессиональная подготовка инвалидов в специальных образовательных учреждениях осуществляется в соответствии с государственными образовательными стандартами на основе учебных программ, адаптированных для обучения данной категории учащихся. Представляется недопустимым введение особых стандартов, как это наблюдается в настоящее время, для инвалидов с сохраненным интеллектом.

Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями предполагает наличие рабочего места потенциально пригодного для них по состоянию здоровья, соответствующего чертам личности, профессиональной подготовке и т.п.

Для инвалидов используются рабочие места на предприятиях общего типа, т.е. предназначенные для здоровых работников, а также специализированные рабочие места как на специализированных предприятиях, так и на предприятиях со специально созданными условиями труда (особым режимом труда, неполной занятостью, льготным нормированием и оплатой труда и др.).

Из общего числа работающих инвалидов в 1995 г. на предприятиях общего типа было занято 78 % и только 22 % на предприятиях со специальными рабочими местами, занятость на которых продолжает сокращаться из-за тяжелого экономического и финансового положения этих предприятий.

Кроме специализированных предприятий и предприятий общего типа инвалиды имеют возможность трудиться на предприятиях общественных организаций инвалидов — Всероссийского общества инвалидов, Всероссийского общества глухих, Всероссийского общества слепых. Так, на 65 учебно-производственных предприятиях Всероссийского общества глухих работает 12 тыс. человек, в том числе более 60 % инвалидов по слуху. Несмотря на экономические и финансовые трудности, именно за счет этих предприятий удается поддерживать занятость инвалидов.

Специальное рабочее место для инвалидов требует дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технической и организационной оснастки, дополнительной оснастки и обеспечения инвалидов вспомогательными приспособлениями, учитывающими их индивидуальные возможности.

Кроме того работающим на данном рабочем месте предоставляется возможность применять гибкий индивидуальный график работы (не более чем в две, одну смену и без ночных), снижаются нормы выработки соответственно уровню трудоспособности человека, предоставляется дополнительный перерыв на отдых. При ухудшении самочувствия устанавливается индивидуальный режим работы: временно удлиняется перерыв, изменяется время начала и окончания работы.

На специальном рабочем месте инвалиду предоставляется также возможность планировать выпуск продукции в соответствии с его психофизиологическими возможностями, с учетом пониженной трудоспособности работающего и с акцентом на ритмическую трудовую нагрузку.

Минимальное количество специальных рабочих мест устанавливается местными органами власти для каждого предприятия в отдельности с учетом ситуации, складывающейся на региональном рынке труда.

В случае, если рабочие места созданы за счет работодателей, местные органы власти предоставляют им налоговые льготы, льготные тарифы на коммунальные услуги или оказывают иные формы содействия, что стимулирует других работодателей к подобным действиям.

Для инвалидов, состояние здоровья которых не позволяет им трудиться на предприятиях общего типа или на специально созданных рабочих местах, создаются специализированные предприятия. Эти предприятия имеют существенные льготы: налоговые; кредитные; по аренде помещений и иным аспектам их деятельности.

Выводы

1. В России формируется самостоятельная, разветвленная и многопрофильная система социальной защиты экономически активного населения.

2. Среди приоритетных направлений социальной защиты работающих по найму важное место занимает организация служб содействия занятости, поддержка благосостояния занятых и безработных, сохранение здоровья, повышение квалификации.

3. К настоящему моменту созданы лишь некоторые предпосылки системы социальной защиты трудящихся, адекватной рыночной экономике: организована и действует служба содействия занятости; осуществляются меры по воссозданию реабилитационной системы для инвалидов, желающих трудиться, и системы контроля за условиями труда на предприятиях; предпринимаются попытки организовать систему повышения квалификации и переподготовки на новых принципах адаптационного обучения; образованы специальные социальные фонды — социального страхования, занятости и др.

4. Для переходного периода важны коренные изменения всей системы социальной защиты трудящихся и каждого звена в отдельности; ее приспособление к новым экономическим отношениям; определение новой роли, прав и обязанностей основных субъектов рынка труда — наемных работников, работодателей, государства и тех институтов, которые выполняют функции социальной защиты населения; выделение основных видов и форм социальной защиты как самостоятельных подсистем; определение основных принципов и источников финансирования; формирование инфраструктуры социальной защиты.

Термины и понятия

Социальная защита
Служба занятости населения
Фонд занятости
Подходящая работа
Общественные работы
Пособие по безработице
Охрана труда
Институт «уполномоченных»
Профессиональная реабилитация инвалидов

Вопросы и задания

1. Объясните, каким целям служит социальная защита в обществе.
2. В каких формах осуществляется социальная защита работающих по найму?
3. На каких принципах строится система социальной защиты безработных и занятых?
4. Когда была создана служба занятости населения в России?
5. Какие функции выполняет служба занятости населения?
6. Что такое Фонд занятости?
7. За счет каких источников формируется Фонд занятости и на какие цели расходуются средства этого фонда?
8. Как определяется размер пособия по безработице в России?
9. Что включает понятие «охрана труда»?
10. Каковы обязанности работодателей по охране труда?
11. На каких принципах осуществляется страхование профессиональных рисков на предприятии?
12. Объясните, почему важна постановка проблемы профессиональной реабилитации инвалидов.
13. Назовите основные элементы профессиональной реабилитации инвалидов.
14. Какие функции выполняет в обществе образование и подготовка кадров?

ЛИТЕРАТУРА

1. Ананьев А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике. // Вопросы экономики, 1995, N 5.
2. Дадашев А. Региональный рынок труда в России: формирование и эффективность управления // Вопросы экономики 1995, N5.
3. Закон РФ о занятости населения в РФ. - М., 1991.
4. Закон РФ о профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности. М., 1996.
5. Закон РФ о порядке разрешения коллективных трудовых споров. — М., 1995.
6. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». // Экономика и жизнь, 1992, N 1.
7. Заславский И.Е. Труд, занятость, безработица. - М., 1992.
8. Исследование рынка труда в России в условиях экономических реформ / Под ред. М.Х.Гарсия-Исер и С.И.Смирнова. — М., 1994.
9. Карпухин Д.Н. Эффективность труда в условиях нового хозяйственного механизма. - М., 1992.
10. Кашепов А.В. Проблемы предотвращения массовой безработицы в России // Вопр. эконом. 1995, N 5.
11. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. — М., 1978.
12. Косаев А. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. — М., 1990.
13. Костаков В.П. Проблемы занятости и формирования рынка труда // Экономика и математические методы, 1995, N 5.
14. Костин Л.А., Костин С.Л. Кардинальное повышение производительности труда. — М., 1986.
15. Котляр А.З. О повышении эффективности занятости // Человек и труд, 1995, N 8.
16. Кузьмин С.А. Рыночная экономика и труд. — М., 1993.
17. Кулаков В. Рынок рабочей силы: основы теории, функционирования и прогнозирования // Экономист. 1992, N 6.
18. Лисовяк Б.С. Труд и рынок. - С-Пб., 1991.
19. Маслова И.С. Российский рынок труда. М., 1993.
20. Модели социального партнерства. // Общество и экономика, 1993, NN 7, 8.
21. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. Учебное пособие.- М.: Аспект Пресс, 1995.
22. Москвина М.В. Государственное регулирование рынка труда: международные проекты в России // Материалы Международной конференции. — Брюссель, 1995.
23. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица.- М., 1991.
24. Основные методические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости. Государственный комитет РФ по статистике // Экономика и жизнь. 1993, N 22.
25. Основы законодательства РФ об охране труда. // Человек и труд, 1994, N 3.
26. Основные направления социальной политики Российской Федерации на 1996-1997 гг. — ЧиТ, 1996, N 4.
27. Радаев В. Социологические подходы к анализу рынка труда: спрос на труд // Российский экономический журнал. 1995, N 3.
28. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». // Человек и труд, 1993, N 10.
29. Ремизов К.С. Основы экономики труда. — М., 1990.
11. Романенкова Г. проблемы прогнозирования рынка труда // Вопр. эконом. 1993, N 12.
30. Рофе А.И., Ерохина Р.И., Пшеничный В.П., Стрейко В.Т. Экономика труда. — М., 1995.
31. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования / Под ред. К.И.Микульского. — М., 1995.
32. Рынок труда, занятость и социально-трудовые отношения в переходной экономике России / Под ред. Р.П.Колосовой, М.В. Артамоновой. — М., 1995.
33. Сафонов А. Новые условия и новые методы регулирования занятости // Человек и труд. 1993, N 7.
34. Семенов А.С. Макроэкономический прогноз занятости // Человек и труд. 1996, N 1.
35. Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. — М., 1996.
36. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. — М., 1996.
37. Смирнов Е.Л. Справочное пособие по НОТ.- М., 1986.
38. Ткаченко А. О чем «кричит» Российский рынок труда // Человек и труд. 1995, N 8.
39. Федеральная Программа содействия занятости населения в РФ на 1996-1997 гг.
40. Харламов А. Активная политика на рынке труда: итоги и перспективы // Человек и труд. 1996, N 1.
41. Чижова Л.С. Политика занятости в переходный период // Проблемы теории и практики управления. 1996, N 2.
42. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.Н.Колосовой. М. МГУ. 1996.

43. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. — М., МГУ, 1996.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ЧЕЛОВЕК И ТРУД	6
ГЛАВА 1. Человек в условиях научно-технической революции	6
1.1.1. Труд и его основные характеристики	6
1.1.2. Изменение роли и места человека на производстве.....	7
ГЛАВА 2. Гуманизация как основа современной организации труда	11
1.2.1. Эволюция организации труда — от «тейлоризма» к «качеству трудовой жизни» 11	
1.2.2. Организация труда на основе методов повышения качества трудовой жизни	14
ГЛАВА 3. Современные теории формирования работника	17
1.3.1. Основные положения концепции «человеческого капитала»	17
1.3.2. Эффективность образования с точки зрения метода «производственных требований» 20	
1.3.3. Фактор образования в теории «фильтра».....	21
РАЗДЕЛ II. РЫНОК ТРУДА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА	24
ГЛАВА 4. Поведение субъектов рынка труда	24
2.4.1. Критерии структуризации субъектов рынка труда	24
2.4.2. Экономическое сознание и парадоксы его проявления.....	26
2.4.3. Типология поведения субъектов рынка труда и его сопряженность с другими формами поведения	28
2.4.4. Мотивы и мотивация на рынке труда.....	30
2.4.5. Роль стимулов на рынке труда.....	31
ГЛАВА 5. Функционирование рынка труда	33
2.5.1. Спрос на труд.....	33
2.5.2. Эластичность спроса на труд	36
2.5.3. Предложение труда	39
2.5.4. Модель равновесной цены труда и числа занятых в условиях совершенной конкуренции	44
2.5.5. Заработная платы и численность занятых при несовершенной конкуренции.....	46
ГЛАВА 6. Заработная плата	51
2.6.1. Организация заработной платы	51
2.6.2. Минимальная заработная плата	54
2.6.3. Номинальная и реальная заработная плата. Методы корректировки заработной платы при росте цен 56	
РАЗДЕЛ III. ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА	62
ГЛАВА 7. Занятость населения	62
3.7.1. Понятие занятости населения	62
3.7.2. Формы занятости населения.....	64
3.7.3. Масштабы занятости населения.....	68
3.7.4. Экономическая классификация занятости	70
3.7.5. Балансовый метод изучения трудовых ресурсов и экономически активного населения	72
3.7.6. Экономико-математическое моделирование занятости населения.....	76
ГЛАВА 8. Безработица	81
3.8.1. Безработица: понятие, виды	81
3.8.2. Безработные: методы определения и измерения.....	84

3.8.3. Социально-экономические последствия безработицы.....	88
РАЗДЕЛ IV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВ- НОГО НАСЕЛЕНИЯ.....	92
<i>ГЛАВА 9. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений</i>	92
4.9.1. Социальное партнерство: понятие и субъекты.....	92
4.9.2. Российская модель социального партнерства	93
4.9.3. Место и роль профсоюзов в становлении социального партнерства в России.....	96
4.9.4. Трудовые конфликты и их регулирование.....	99
<i>ГЛАВА 10. Формирование системы социальной защиты работающих по найму</i>	103
4.10.1. Социальная защита и экономическое развитие	103
4.10.2. Формы социальной защиты трудящихся	104
4.10.3. Организация служб занятости населения.....	106
4.10.4. Пособие по безработице	109
4.10.5. Система контроля за условиями труда на предприятиях	111
4.10.6. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации занятых и безработных граждан.....	114
4.10.7. Занятость и профессиональная реабилитация лиц с ограниченными возможностями	117
ЛИТЕРАТУРА	121

Экономика труда. - М.: издательство МГСУ “Союз”, 1997,
226 с.

ISBN

*Компьютерный набор Д.М.Новиковой, Е.Е.Жуковой, М.В.Молгачевой.
Компьютерная верстка Н.А.Суяровой*

ЛР № 020658 от 12.11.92

Подписано в печать с оригинал-макета 24.09.97. Формат 60x84/16.
Бумага офсетная. Гарнитура Times ET. Уч.-изд. л. 10,3. Тираж .

Издательство Московского государственного социального
университета “Союз”
107150, Москва, ул. Лосиноостровская, 24